



COMUNE DI ROTTOFRENO

Provincia di Piacenza

pec: postacertificata@cert.comune.rottofreno.pc.it

Tel. centralino: 0523/780311



SISTEMA DI GESTIONE
AMBIENTALE CERTIFICATO

CQY
CERTIQUALITY

UNI EN ISO 14001:2015

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE

PROGRESSIONI TRA LE AREE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 96 del 29/07/2024

TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 - Oggetto e ambito del regolamento	3
TITOLO 2 - PROGRESSIONI DI CARRIERA	3
Art. 2 - Progressioni di carriera	3
Art. 3 - La disciplina e i requisiti	4
Art. 4 - Criteri e modalità di svolgimento della selezione	5
Art. 5 - Avviso di selezione	6
Art. 6 - Commissione esaminatrice	6
Art. 7 - Procedimento valutativo e nomina vincitori	7
TITOLO 3 - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	7
Art. 8 - Nomina	7
Art. 9 - Costituzione del rapporto di lavoro	8
TITOLO 4 - NORME FINALI	8
Art. 10 - Disposizioni finali e di rinvio	8
ALLEGATO A	9
ALLEGATO B	14

TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Oggetto e ambito del regolamento

Ad integrazione delle procedure di selezione disciplinate dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Rottofreno, il presente regolamento contiene la disciplina delle procedure selettive di tipo comparativo finalizzate alle progressioni di carriera (c.d. "progressioni verticali") riservate al personale interno, in applicazione dell'articolo 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo del comma 1-bis dell'articolo 52 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Testo Unico del Pubblico Impiego - TUPI), e del vigente CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, anche nella forma cd in deroga, nonché le disposizioni relative alla costituzione del rapporto di lavoro.

TITOLO 2 - PROGRESSIONI DI CARRIERA

Articolo 2 - Progressioni di carriera

1. La progressione verticale tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Rottofreno che prevede il passaggio da un'area a quella immediatamente superiore. Le progressioni verticali 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.

2. Ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2022, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, al fine di tenere conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la progressione tra le Aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza allegata al citato CCNL.

3. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel programma annuale e triennale del fabbisogno e inserita nella apposita sottosezione del P.I.A.O.

Articolo 3 – La disciplina e i requisiti

1. Per la partecipazione alle procedure di selezione è necessario essere dipendente del Comune di Rottofreno e 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;

2. Altri requisiti generali di partecipazione, che saranno specificati nei singoli avvisi di partecipazione, sono:

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) con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

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 Norme di prima applicazione, 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.

E. Non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura superiori al rimprovero scritto.

3. I requisiti particolari, di cui i candidati devono essere in possesso sono individuati, per ciascuno dei posti destinati alla progressione verticale, nella tabella C "di corrispondenza" allegata al CCNL 16 novembre 2022 e saranno specificati nei singoli avvisi di selezione.

4. Tutti i requisiti generali e particolari prescritti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione e debbono permanere fino alla stipula del contratto individuale di lavoro nella nuova Area.

5. Gli avvisi di selezione, adottati dal Responsabile del Servizio Personale, verranno pubblicati sul sito internet dell'ente per almeno 15 (quindici) giorni consecutivi. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via

posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun lavoratore (nel caso in cui il dipendente sia sprovvisto di dominio di posta elettronica la notifica si intende soddisfatta con la pubblicazione dell'avviso sul sito internet istituzionale). La pubblicazione dell'avviso e/o la relativa comunicazione via e-mail assolvono integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

6. Il dipendente che intenda partecipare alla procedura dovrà presentare istanza a ciò finalizzata entro i 15 giorni successivi alla scadenza del termine di pubblicazione, secondo le modalità previste nell'avviso di selezione. L'istanza dovrà contenere la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura.

7. L'avviso di selezione potrà prevedere un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 15 dalla sua pubblicazione o altro termine espressamente indicato.

Articolo 4 - Criteri e modalità di svolgimento della selezione

1. L'Ufficio Personale 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.

Articolo 5 - Avviso di selezione

1. La selezione è indetta con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, sulla scorta del piano triennale del fabbisogno di personale approvato dalla Giunta Comunale nell'ambito del P.I.A.O.
2. Nell'Avviso devono essere indicati i seguenti elementi essenziali:
 - il posto da ricoprire ed i requisiti che i concorrenti devono possedere;
 - il contenuto ed il termine per la presentazione della domanda;
 - i criteri di valutazione.
3. Le assunzioni sono, in ogni caso, espressamente subordinate al rispetto della disciplina nel tempo vigente.

Articolo 6 - Commissione esaminatrice

1. Le procedure selettive comparative sono svolte da una commissione nominata dal responsabile del Servizio Personale con le modalità e le procedure previste per le commissioni di concorso dal Regolamento vigente.

Articolo 7 - Procedimento valutativo e nomina vincitori

1. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente dichiarate e/o allegate dai candidati nella domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta. La Commissione attribuirà ai candidati la votazione complessiva, risultante dalla somma dei punteggi assegnati per i titoli di studio e professionali.
2. In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato in possesso di una maggiore anzianità di servizio e in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più giovane di età anagrafica.
3. 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, procedura che non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.
4. L'approvazione dell'esito della procedura comparativa e la nomina del vincitore avverrà a cura del Responsabile del Servizio Personale o, il quale provvederà anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, a porre in essere tutti gli atti inerenti e conseguenti alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori, in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente, sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruita.

TITOLO 3 - COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Articolo 8 - Nomina

1. Il Responsabile del servizio personale adotta con propria determinazione il provvedimento di nomina, secondo l'ordine della graduatoria e nei limiti di validità previsti dalle disposizioni legislative in materia di assunzioni vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria.
2. I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo PEC o con raccomandata con avviso di ritorno o mediante comunicazione notificata, a comprovare il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione, a mezzo di documentazione o apposita autocertificazione, nei casi previsti dalla legge.
3. L'Amministrazione, una volta acquisita tutta la documentazione e verificata la regolarità, provvede alla stipulazione del contratto

individuale con il vincitore, ai sensi di quanto disposto dai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto.

4. 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.

Articolo 9- Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si costituisce solo con la sottoscrizione, anteriormente all'immissione in servizio, di contratto individuale di lavoro.

2. Nel contratto individuale di lavoro sono indicati tutti gli elementi previsti dall'articolo 24 del C.C.N.L. del 16.11.2022.

3. Spetta al Responsabile di servizio competente in materia di personale l'adozione di ogni atto e disposizione relativi all'accesso che non sia espressamente riservato alla competenza di altri organi e soggetti, ivi compresa la sottoscrizione dei contratti di lavoro.

4. È considerato rinunciatario il candidato che non abbia presentato la documentazione di rito e/o non abbia stipulato il contratto individuale di lavoro nei termini allo stesso concessi dall'Amministrazione.

TITOLO 4 - NORME FINALI

Articolo 10 - Disposizioni finali e 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.

ALLEGATO A

Progressioni fra aree ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001

"...1-bis. 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..."

CRITERI/ PUNTEGGI	Da operatori A operatori esperti	Da operatori esperti A istruttori	Da istruttori A funzionari ed E.Q.
Esperienza maturata nell'area di provenienza	70	60	50
Titoli di studio	10	20	25
Competenze Professionali	20	20	25
Totale	100	100	100

Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

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

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p>Max 70 punti</p>	<p><i>a) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <p>dal 60 al 70,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti</p> <p>dal 71 al 80,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti</p> <p>dal 81 al 90,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti</p> <p>dal 91 al 99,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti</p> <p>100 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 40 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 4 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area</p> <p>Max 10 punti</p>	<p>Diploma di scuola secondaria di primo grado: 2 punti</p> <p>Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 5 punti</p> <p>Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 10 punti</p>
<p>3) Competenze professionali acquisite</p> <p>Max 20 punti</p>	<p><i>a) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi nel triennio: 2,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.</p> <p><i>b) Max 10 punti</i> → Incarichi nel triennio, anche di mera esecuzione: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza</p>

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

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

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>1-Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 60 punti</p>	<p><i>a) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <p>dal 60 al 70,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti</p> <p>dal 71 al 80,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti</p> <p>dal 81 al 90,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti</p> <p>dal 91 al 99,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti</p> <p>100 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 30 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2-Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti</p>	<p>Diploma di Laurea Triennale: 10 punti</p> <p>Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 16 punti (assorbe punteggio triennale)</p> <p>Master/II laurea – punteggio da sommare ai precedenti: 4 punti</p>
<p>3- Competenze professionali acquisite Max 20 punti</p>	<p><i>a) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi nel triennio: 2 pt. per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire</p> <p><i>b) Max 10 punti</i> → Incarichi nel triennio: (es: competenze informatiche e/o linguistiche, competenze acquisite nel contesto lavorativo, incarichi formali per l'Ente o attestazioni del Responsabile di Settore per attività dell'area superiore, abilitazioni professionali, componenti commissioni), incarichi presso altri enti) 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza</p>

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione

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

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 50 punti</p>	<p><i>a) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio): dal 60 al 70,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti dal 71 al 80,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti dal 81 al 90,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti dal 91 al 99,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti 100 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 25 punti</p>	<p>Diploma di Laurea Triennale: 10 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 16 punti (assorbe punteggio triennale) Master/II laurea - punteggio da sommare ai precedenti: 9 punti</p>
<p>3) Competenze professionali acquisite Max 25 punti</p>	<p><i>a) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi nel triennio: 2 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire</p> <p><i>b) Max 15 punti</i> → Incarichi nel triennio (es: competenze informatiche e/o linguistiche, competenze acquisite nel contesto lavorativo – IPR-RUP, abilitazioni professionali, componenti commissioni, incarichi presso altri enti) 2,5</p>

	punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza.
--	---

ALLEGATO B

Progressioni fra aree ai sensi dell'art.13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

"6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, 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 allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, 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 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."

CRITERI/ PUNTEGGI	Da operatori A operatori esperti	Da operatori esperti A istruttori	Da istruttori A funzionari ed E.Q.
Esperienza maturata nell'area di provenienza	60	60	50
Titoli di studio	20	20	25
Competenze Professionali	20	20	25
Totale	100	100	100

Passaggio dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti

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

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>4) Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p>Max 60 punti</p>	<p><i>b) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <p>dal 60 al 70,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti</p> <p>dal 71 al 80,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti</p> <p>dal 81 al 90,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti</p> <p>dal 91 al 99,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti</p> <p>100 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 30 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>5) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area</p> <p>Max 20 punti</p>	<p>Diploma di scuola secondaria di primo grado: 4 punti</p> <p>Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 10punti</p> <p>Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 20 punti</p>
<p>6) Competenze professionali acquisite</p> <p>Max 20 punti</p>	<p><i>a) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi nel triennio: 2,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire.</p> <p><i>b) Max 10 punti</i> → Incarichi nel triennio, anche di mera esecuzione: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza</p>

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

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

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>1-Performance ed Esperienza maturata, anche a tempo determinato</p> <p>Max 60 punti</p>	<p><i>b) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio)</p> <p>dal 60 al 70,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti</p> <p>dal 71 al 80,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti</p> <p>dal 81 al 90,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti</p> <p>dal 91 al 99,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti</p> <p>100 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 30 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 3 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>2-Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area</p> <p>Max 20 punti</p>	<p>Diploma di Laurea Triennale: 10 punti</p> <p>Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 16 punti (assorbe punteggio triennale)</p> <p>Master/II laurea - punteggio da sommare ai precedenti: 4 punti</p>
<p>3- Competenze professionali acquisite</p> <p>Max 20 punti</p>	<p><i>a) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi nel triennio: 2 pt. per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire</p> <p><i>b) Max 10 punti</i> → Incarichi nel triennio: (es: competenze informatiche e/o linguistiche, , competenze acquisite nel contesto lavorativo, incarichi formali per l'Ente o attestazioni del Responsabile di Settore per attività dell'area superiore, abilitazioni professionali, componenti commissioni), incarichi</p>

presso altri enti) 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dell'Elevata Qualificazione

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

CRITERIO	SUB-CRITERI
<p>4) Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 50 punti</p>	<p><i>a) Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio): dal 60 al 70,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 5 punti dal 71 al 80,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti dal 81 al 90,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti dal 91 al 99,99 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti 100 % del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore correlata al profilo oggetto di selezione: 2 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato. Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente.</p>
<p>5) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 25 punti</p>	<p>Diploma di Laurea Triennale: 10 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 16 punti (assorbe punteggio triennale) Master/II laurea - punteggio da sommare ai precedenti: 9 punti</p>
<p>6) Competenze professionali acquisite Max 25 punti</p>	<p><i>b) Max 10 punti</i> → Percorsi formativi nel triennio: 2 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire</p> <p><i>b) Max 15 punti</i> → Incarichi nel triennio (es:</p>

	<p>competenze informatiche e/o linguistiche, competenze acquisite nel contesto lavorativo – IPR-RUP, abilitazioni professionali, componenti commissioni, incarichi presso altri enti) 2,5 punti per ciascun incarico svolto nell’area di provenienza.</p>
--	---