



COMUNE DI VERBANIA

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI TRA LE AREE

Procedura ordinaria art. 52 comma 1-bis D.Lgs. 165/2001
Art. 15 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022

Procedura straordinaria art. 13 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 370 del 15-09-2023

1
[Handwritten signatures]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e finalità

Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse del personale dipendente del Comune di Verbania, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla L. n. 113/2021 e dell'art. 13 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

Le aree sono quelle indicate nel sistema di classificazione di cui al C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022.

Il sistema di progressione verticale si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa area, corrispondente all'inquadramento nell'area immediatamente superiore.

Le progressioni tra aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo del Comune, al fine di valorizzarne il percorso professionale, formativo e comportamentale nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, fatta salva una riserva di almeno il cinquanta per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Il Comune prevede di avviare le procedure per le progressioni verticali in sede di programmazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale.

Art. 2 – Requisiti per la partecipazione

Possono partecipare alle procedure comparative per la progressione verticale i dipendenti in servizio di ruolo presso il Comune di Verbania in possesso dei seguenti requisiti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda:

- essere assunti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed inquadrati nell'area 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 dell'elevata qualificazione: inquadramento nell'area degli istruttori;
- essere in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno all'area oggetto di progressione verticale. I titoli di studio devono essere attinenti al profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati dal singolo avviso di selezione;

8
2
B.L.L.
A.C.C.
P.
A.C.C.
B.L.L.

- aver maturato un'anzianità di servizio di almeno trentasei mesi anche in altra pubblica amministrazione con contratto di lavoro subordinato nell'area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- aver conseguito una valutazione positiva (uguale o superiore a 200), relativa alla performance individuale, negli ultimi cinque anni di servizio. Il quinquennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per progressione. In caso di servizio inferiore al quinquennio verranno considerate le ultime annualità disponibili (minimo tre annualità);
- non aver riportato provvedimenti disciplinari nei due anni anteriori al termine di scadenza per la presentazione della domanda.

Per le procedure valutative delle progressioni in deroga di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, i requisiti di partecipazione sono quelli stabiliti dal successivo art. 11.

Art. 3 – Avviso di selezione

La procedura della progressione verticale è indetta con apposito avviso di selezione, approvato con determinazione del Dirigente del Settore Personale e Organizzazione.

Gli avvisi di selezione sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni all'albo pretorio on-line, sull'home page del sito istituzionale del Comune di Verbania e nella Sezione Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso e ne viene data comunicazione a tutti i dipendenti.

Gli avvisi di selezione sono inoltre comunicati alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. vigente.

L'avviso deve indicare l'area per la quale si concorre, i requisiti richiesti per il posto da ricoprire, il termine e le modalità per la presentazione delle domande, le modalità di svolgimento della selezione. Dovranno essere indicati, in particolare:

- il numero, l'area e il profilo professionale dei posti da ricoprire;
- i requisiti generali e specifici richiesti per la partecipazione;
- gli elementi oggetto di valutazione con specificazione dei punteggi massimi per ciascuna categoria e dei rispettivi criteri di attribuzione;
- il contenuto e il termine entro il quale dovranno pervenire le domande dei candidati e l'obbligo di allegare copia di un documento di riconoscimento in corso di validità e del curriculum vitae e professionale, che evidenzi la posizione di lavoro e le mansioni svolte, le esperienze professionali acquisite ed i percorsi formativi svolti;
- ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura comparativa indetta.

3

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red). There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials on the right. A small number '3' is printed in the center of this section.

All'avviso deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione.

Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso di selezione.

E' fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso originario. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda e dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

Art. 4 – Domanda di partecipazione e ammissione dei candidati

La domanda di partecipazione alla progressione verticale, indirizzata al Comune di Verbania – Ufficio Personale e Organizzazione, redatta in conformità al modello predisposto e reso disponibile dall'Ente, sottoscritta dall'interessato e corredata dai documenti obbligatori individuati dall'avviso di selezione, deve essere presentata secondo le modalità (procedura di compilazione on-line, o invio tramite posta elettronica certificata personale del candidato o presentazione in busta chiusa all'Ufficio Protocollo dell'Ente indicando sulla busta il riferimento alla selezione alla quale si intende partecipare) ed entro il termine perentorio stabiliti dall'avviso.

La procedura si intende valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Decorso il termine di presentazione delle domande, l'Ufficio Personale e Organizzazione provvede alla preliminare verifica di ammissibilità delle domande, invitando i candidati, in presenza di vizi meramente formali concernenti l'incompletezza di una o più dichiarazioni circa il possesso dei requisiti, alla regolarizzazione delle domande nei termini e con le modalità indicate nella richiesta di integrazione istruttoria.

Costituiscono causa di esclusione dalla selezione:

- a) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso;
- b) la mancata presentazione della domanda nei termini e con le modalità previste nell'avviso di procedura comparativa;
- c) la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine eventualmente a tal fine assegnato;
- d) altre circostanze eventualmente specificate nei singoli avvisi di selezione comparativa.

L'ufficio Personale e organizzazione, conclusa l'istruttoria sulla regolarità delle domande e dei documenti prodotti, forma un elenco dei candidati ammessi e dei



candidati esclusi e trasmette gli atti, unitamente alle domande di partecipazione, alla Commissione esaminatrice all'atto del suo insediamento.

Art. 5 – Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato utilizzando i criteri/parametri stabiliti nei successivi articoli, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata con determinazione del Dirigente del Personale, tenuto conto del posto da coprire e dei contenuti di attività del profilo professionale.

La Commissione, nominata nel rispetto della parità di genere, è composta dal Dirigente del Dipartimento di appartenenza della figura professionale oggetto di selezione comparativa, che la presiede, e da due componenti esperti interni o esterni all'Ente, che, qualora dipendenti pubblici, devono essere inquadrati almeno nella corrispondente area di destinazione della progressione verticale.

Le funzioni di segretario verbalizzante della Commissione sono svolte da un dipendente dell'Ufficio Personale e Organizzazione.

La Commissione attribuirà ai candidati la votazione complessiva e trasmette al Settore Personale e Organizzazione per i provvedimenti di competenza tutta la documentazione inerente le attività espletate.

Riguardo le regole sul funzionamento, attribuzioni e incompatibilità della Commissione esaminatrice trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni del Rous vigente nel Comune di Verbania.

Art. 6 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

La Commissione esaminatrice provvede a formare la graduatoria finale secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.

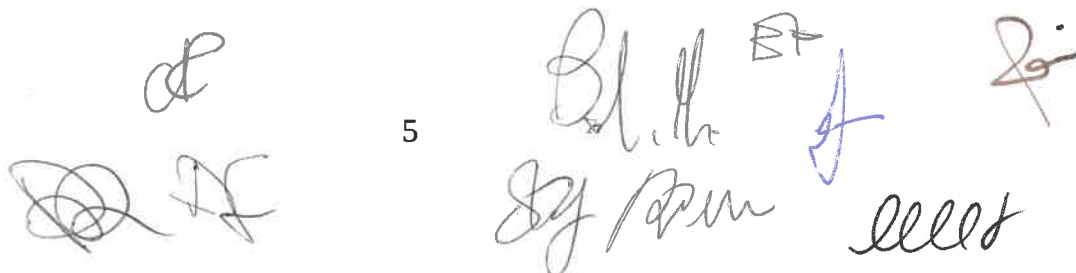
Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili.

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.

La graduatoria dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Dirigente del Personale.

Le graduatorie avranno validità solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, ad esclusione del caso di contestuale rinuncia del candidato vincitore.

Con i vincitori delle progressioni verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, the number '5' is printed. To the right of the number, there are several more signatures, including one that appears to be 'B. L.' and another that looks like 'S. P.'. On the far right, there is a signature that resembles 'L. L.'.

I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono, previo loro consenso, esonerati dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022.

Art. 7 – Trattamento economico

Il passaggio all'area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova area e avrà decorrenza dalla data di adozione della determina dirigenziale di approvazione della graduatoria. 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 a titolo di assegno personale, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 8 – Applicazione

Il presente regolamento è applicato alle procedure di progressione verticale avviate dall'anno 2023.

Art. 9 – Rinvio

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 del bando delle progressioni verticali.

6



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a large, dark signature on the left. In the center, there are several initials, including 'DF', 'BF', and a blue signature. On the right, there are more initials, including 'B.M.', 'P.', and 'S.K.'.

TITOLO II – PROCEDURA COMPARATIVA

Art. 10 – Procedura comparativa ordinaria art. 52 comma 1-bis D.Lgs 165/2001 –
art. 15 CCNL 2019-2021 – criteri di valutazione

1. La procedura comparativa, specificata in relazione all'area e al profilo professionale da ricoprire nel singolo avviso di selezione, è orientata a valutare per ciascun candidato:

a) la performance individuale positiva (uguale o superiore a 200) conseguita dal dipendente nell'ultimo **quinquennio** di servizio precedente l'anno dell'attivazione della selezione, o comunque le ultime **cinque** 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. In caso di servizio inferiore al quinquennio verranno considerate le ultime annualità disponibili (minimo tre annualità);

b) il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, purché la formazione culturale con gli stessi conseguita risulti attinente ai contenuti professionali del posto oggetto di copertura (*e sempre che il titolo superiore, rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, non costituisca esso stesso requisito di accesso già valutabile, in quanto assorbente*) e di titoli e competenze professionali ulteriori possedute e/o acquisite dal dipendente, purché attinenti con il posto oggetto della progressione di carriera;

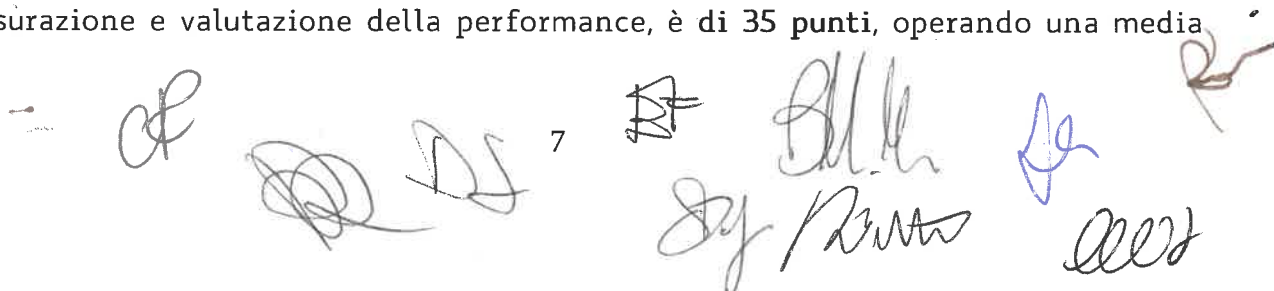
c) il numero e tipologia di incarichi rivestiti, in riferimento al ruolo da ricoprire, prestati dal candidato all'interno dell'Ente, purché attinenti con il posto oggetto della progressione di carriera;

d) le esperienze professionali e formative indicate dal candidato nel curriculum vitae;

È considerato "attinente" tutto ciò che è in correlazione con funzioni o attività riferibili al posto oggetto della selezione, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del concorrente in riferimento alle medesime funzioni e attività.

2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b), c) d) del precedente comma, è pari a **100 punti**.

3. Il punteggio massimo riservato alla valutazione positiva della performance individuale di cui alla precedente lett. a), determinata come media delle valutazioni del **quinquennio** di riferimento attribuite secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è di **35 punti**, operando una media

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large 'R' in the top right corner and various scribbles and names below.

aritmetica dei punteggi attribuiti (arrotondamento all'unità superiore od inferiore se maggiore o pari /minore di 0,50) nell'arco del **quinquennio** secondo la seguente tabella. In caso di servizio inferiore al quinquennio verranno considerate le ultime annualità disponibili e la media verrà calcolata su quest'ultime (minimo tre annualità):

VALUTAZIONE MEDIA PERFORMANCE DEGLI ULTIMI CINQUE ANNI o ANNUALITA' DISPONIBILI (minimo tre annualità)	PUNTEGGIO
Da 500 a 475	35
Da 474 a 455	30
Da 454 a 400	25
Da 399 a 300	15
Da 299 a 200	5
< 200	0

Nel caso in cui il dipendente abbia prestato la propria attività di lavoro in più Servizi dell'Ente nel corso del medesimo anno e conseguentemente abbia conseguito più valutazioni della performance nell'ambito dello stesso anno, per quell'anno dovrà essere utilizzata la media delle valutazioni conseguite dal dipendente stesso come risultante dalle proprie schede di valutazione.

Le valutazioni ottenute dai dipendenti provenienti da altra amministrazione per mobilità nell'arco temporale del **quinquennio** precedente alla procedura, rilevanti ai fini della valutazione positiva della performance, vengono aritmeticamente riparametrate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'Ente dal vigente sistema di valutazione delle performance.

4. Il punteggio massimo complessivo riservato ai titoli di studio ulteriori e ai titoli e le competenze professionali possedute e/o acquisite dal dipendente rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno, attinenti al profilo oggetto di selezione è di 40 punti così suddivisi:

Titoli di studio attinenti al profilo, fino ad un massimo di punti 10:

8

Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) are present below the text, including a large black scribble, a blue signature, and several other initials.

Titoli di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria superiore, da valutare solo per le selezioni per passaggio in area operatori esperti e istruttori ex B ex C	Punti 2,00 È valutabile solo un ulteriore diploma
Laurea triennale attinente al posto da ricoprire, da valutare solo per le selezioni per passaggio in area operatori esperti e istruttori ex categoria B e C. Per il passaggio in area Funzionari ed EQ ex categoria D solo se seconda laurea	Punti 3,00 È valutabile solo una ulteriore laurea triennale
Laurea specialistica (che assorbe il punteggio della laurea triennale), Magistrale a ciclo unico e diploma di laurea vecchio ordinamento attinente al posto da ricoprire, da valutare solo per le selezioni per passaggio in area operatori esperti e istruttori ex categoria B e C. Per il passaggio in area Funzionari ed EQ ex categoria D solo se seconda laurea	Punti 5,00 È valutabile solo una ulteriore laurea specialistica o magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento
Master universitario di I° Livello attinente al posto da ricoprire	Punti 1,00 È valutabile solo un Master universitario di I° livello
Master universitario di II° Livello attinente al posto da ricoprire	Punti 2,00 È valutabile solo un Master universitario di II° livello
Diploma universitario di specializzazione post laurea attinente al posto da ricoprire	Punti 2,00 È valutabile solo un diploma universitario post laurea di specializzazione
Dottorato di ricerca attinente al posto da ricoprire	Punti 2,00 È valutabile solo un dottorato di ricerca

Titoli e competenze professionali, fino ad un massimo di punti 30:

Titoli e competenze professionali	Punteggio
Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 gg. o frazioni superiori a 15 gg.	Per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, fino ad un massimo di 20 punti: Per servizio prestato in profilo attinente : 1,00 punti Per servizio prestato in profilo non attinente : 0,75 punti
Corsi di formazione, non obbligatori, e aggiornamento professionale attinenti al posto oggetto di selezione, della durata minima di 12 ore/corso validamente conclusi con certificato di formazione, frequentati nei cinque anni precedenti la data di approvazione dell'avviso di selezione	Punti 1,00 a corso. Sono valutabili massimo 6 corsi di formazione
Abilitazioni professionali attinenti al posto da ricoprire (quando non richieste quale requisito specifico per l'ammissione alla procedura comparativa)	Punti 2,00 ad abilitazione Sono valutabili n. 2 abilitazioni professionali

9

5. Il punteggio massimo complessivo riservato alla valutazione degli incarichi svolti dal candidato è di 25 punti.

In questa categoria vengono valutati gli incarichi lavorativi formalmente attribuiti nei cinque anni precedenti la data di approvazione dell'avviso di selezione comparativa, attinenti al profilo da ricoprire, come di seguito indicati. Per poter essere oggetto di valutazione, gli elementi di cui al presente articolo devono essere tutti documentabili:

Incarichi	Punteggio
Art. 84 nuovo CCNL ex 70 quinquies (specifiche responsabilità)	1,5 punto per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Art. 97 nuovo CCNL ex 56 sexies (indennità di funzione P.M.)	1,5 punto per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Mansioni superiori, formalmente attribuite	0,8 punto per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Componente gruppi di lavoro/progetto	0,60 punti per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Membro esperto di commissione di concorso/gara	0,60 punti per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi

Tali criteri di valutazione sono stati oggetto di confronto sindacale ai sensi del vigente CCNL.

DS
CP
10
S. Am. B. L. M.
ET
f.
[Signature]

TITOLO III – PROCEDURA VALUTATIVA

Art. 11 – Procedura straordinaria art. 13 CCNL 2019-2021 – criteri di valutazione

1. Ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022, 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 a tempo indeterminato in possesso, entro il termine di scadenza dell'avviso di selezione, dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL Funzioni Locali 2019-2021, di seguito indicata:

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.

11



Art. 12 – Modalità di svolgimento della selezione

1. La procedura valutativa, specificata in relazione all'area e al profilo professionale da ricoprire nel singolo avviso di selezione, è orientata a valutare l'idoneità del candidato al passaggio all'Area superiore.

2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti seguenti a), b), c) è pari a **100 punti** così specificati:

a. **esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato, fino a 30 punti (peso percentuale 30%):**

Titoli e competenze professionali	Punteggio
Servizio prestato alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001, anche a tempo determinato, eccedente il periodo minimo richiesto per l'ammissione. Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 gg. o frazioni superiori a 15 gg.	Per ogni anno di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, fino ad un massimo di 30 punti: Per servizio prestato in profilo attinente: 1,00 punti Per servizio prestato in profilo non attinente: 0,75 punti

Handwritten signatures and initials:

- DP
- SS
- DL
- STP/Am
- fi
- BT
- 12

b. titolo di studio fino a 20 punti (titoli ulteriori rispetto ai requisiti di cui alla Tabella C, (peso percentuale 20%). In questa categoria di titoli saranno valutati:

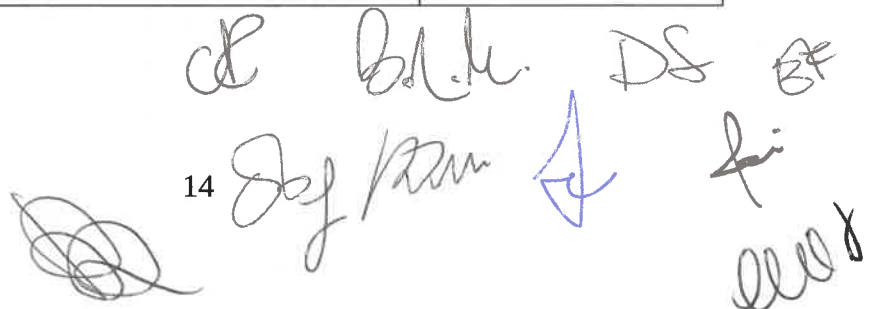
Titoli di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria superiore, da valutare solo per le selezioni per passaggio in area operatori esperti e istruttori ex B ex C	Punti 2,00 È valutabile solo un ulteriore diploma
Laurea triennale attinente al posto da ricoprire, da valutare solo per le selezioni per passaggio in area operatori esperti e istruttori ex categoria B e C. Per il passaggio in area Funzionari ed EQ ex categoria D solo se seconda laurea	Punti 3,00 È valutabile solo una ulteriore laurea triennale
Laurea specialistica (che assorbe il punteggio della laurea triennale), Magistrale a ciclo unico e diploma di laurea vecchio ordinamento attinente al posto da ricoprire, da valutare solo per le selezioni per passaggio in area operatori esperti e istruttori ex categoria B e C. Per il passaggio in area Funzionari ed EQ ex categoria D solo se seconda laurea	Punti 5,00 È valutabile solo una ulteriore laurea specialistica o magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento
Master universitario di I° Livello attinente al posto da ricoprire	Punti 1,00 È valutabile solo un Master universitario di I° livello
Master universitario di II° Livello attinente al posto da ricoprire	Punti 2,00 È valutabile solo un Master universitario di II° livello
Diploma universitario di specializzazione post laurea attinente al posto da ricoprire	Punti 2,00 È valutabile solo un diploma universitario post laurea di specializzazione
Dottorato di ricerca attinente al posto da ricoprire	Punti 2,00 È valutabile solo un dottorato di ricerca

c. **competenze professionali fino a 50 punti** (peso percentuale 50%) quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali. In questa categoria saranno valutati:

- 1) corsi di formazione non obbligatori/aggiornamento professionale attinenti;
- 2) competenze acquisite e certificate attinenti (es. competenze informatiche o linguistiche, patentini) e abilitazioni professionali;
- 3) performance individuale positiva conseguita dal dipendente nell'ultimo **quinquennio** di servizio precedente l'anno dell'attivazione della selezione, o comunque le ultime **cinque** 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;

Criteria 1) e 2) fino ad un massimo di punti 30:

Competenze professionali	Punteggio
Corsi di formazione, non obbligatori, e aggiornamento professionale attinenti al posto oggetto di selezione, della durata minima di 12 ore/corso validamente conclusi con certificato di formazione, frequentati nei cinque anni precedenti la data di approvazione dell'avviso di selezione	Punti 1,00 a corso. Sono valutabili massimo 6 corsi di formazione
Abilitazioni professionali attinenti al posto da ricoprire <i>(quando non richieste quale requisito specifico per l'ammissione alla procedura comparativa)</i>	Punti 2,00 Sono valutabili n. 2 abilitazioni professionale
Art. 84 nuovo CCNL ex 70 quinquies (specifiche responsabilità)	1 punto per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Art. 97 nuovo CCNL ex 56 sexies (indennità di funzione P.M.)	1 punto per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Mansioni superiori, formalmente attribuite	0,80 punto per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Componente gruppi di lavoro/progetto	0,60 punti per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi
Membro esperto di commissione di concorso/gara	0,60 punti per ogni incarico. Sono valutabili massimo 5 incarichi



 14

Criterio 3) fino ad un massimo di punti 20:

Il punteggio massimo riservato alla valutazione positiva della performance individuale di cui al criterio 3), determinato come media delle valutazioni del **quinquennio** di riferimento attribuite secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, è **di 20 punti**, operando una media aritmetica dei punteggi attribuiti (arrotondamento all'unità superiore od inferiore se maggiore o pari /minore di 0,50) nell'arco del **quinquennio** secondo la seguente tabella.

VALUTAZIONE MEDIA PERFORMANCE DEGLI ULTIMI CINQUE ANNI	PUNTEGGIO
Da 500 a 475	20
Da 474 a 455	15
Da 454 a 400	10
Da 399 a 300	5
Da 299 a 200	3
< 200	0

Nel caso in cui il dipendente abbia prestato la propria attività di lavoro in più Servizi dell'Ente nel corso del medesimo anno e conseguentemente abbia conseguito più valutazioni della performance nell'ambito dello stesso anno, per quell'anno dovrà essere utilizzata la media delle valutazioni conseguite dal dipendente stesso come risultante dalle proprie schede di valutazione.

Le valutazioni ottenute dai dipendenti provenienti da altra amministrazione per mobilità nell'arco temporale del **quinquennio** precedente alla procedura, rilevanti ai fini della valutazione positiva della performance, vengono aritmeticamente riparametrate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'Ente dal vigente sistema di valutazione delle performance.

Tali criteri di valutazione sono stati oggetto di confronto sindacale ai sensi del vigente CCNL.

DF
OF
Soy M
Bl. Ho
BF
A
Ri
15
A
K

