



COMUNE DI VIADANA
Provincia di Mantova

REGOLAMENTO COMUNALE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI

*(Art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i. -
Artt. 13 e 15 CCNL Funzioni Locali 2019-2021)*

ART. 1

Oggetto del Regolamento e condizioni per l'attivazione delle procedure di progressione verticale

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per la progressione tra le aree (progressione verticale), al fine di valorizzare le professionalità interne.
2. Le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'area superiore avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs.n.165/2001 e dell'art. 15 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo del D.Lgs.n.165/2001 le progressioni di cui all'art. 13, commi 6 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sono finanziate anche 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, relativo al personale destinatario del summenzionato CCNL.
3. Le medesime progressioni configurano una procedura di accesso al pubblico impiego e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.
4. Le progressioni verticali in argomento, il cui scopo è quello di sviluppare e perfezionare professionalità e valorizzare non soltanto le conoscenze tecniche, ma anche le competenze di carattere trasversale, manageriale, gestionale, che i dipendenti già esistenti nell'assetto della dotazione dell'ente abbiano maturato nel corso della propria attività lavorativa, consumano gli spazi assunzionali dell'ente.
5. La suddetta procedura è **una facoltà e non un obbligo** e l'attivazione dello strumento delle verticalizzazioni, da parte del Comune di Viadana, comporterà che l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno, posto che la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nell'area superiore rispetto a quella inferiore.
6. La procedura è rivolta solo al personale di «ruolo», che conduce con l'ente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
7. Per quanto non espressamente previsto da questo regolamento, si rimanda alle disposizioni costituzionali e legislative vigenti.
8. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso all'area superiore, in particolare, comporta la cessazione dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore. La fattispecie è assoggettata, conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro.
9. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura comparativa, a cura del Servizio Personale e attraverso l'opera di una Commissione nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale e dal presente regolamento.
10. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima del 50% dei posti destinati all'accesso dall'esterno, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.

ART. 2

Requisiti generali di accesso e relativi criteri

1. Possono partecipare alle procedure interne comparative, per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente regolamento, i dipendenti del Comune di Viadana con contratto di lavoro a tempo indeterminato, che siano in servizio attivo presso l'ente alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione.
2. Come previsto all'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e 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 seguenti requisiti:
 - Requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza (che si allega al presente regolamento);
 - Valutazione media della performance individuale dell'ultimo triennio di minimo 90 punti.
3. I requisiti generali di accesso alla procedura di progressione verticale ai sensi dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 sono:
 - valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
 - numero e tipologia degli incarichi rivestiti.
4. Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione della domanda di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria, in favore del vincitore della progressione.

ART. 3

Procedimento di selezione per la progressione verticale

1. Il Servizio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato, per la durata di almeno 15 (quindici) giorni consecutivi, all'Albo pretorio informatico dell'ente. Della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante la pubblicazione dell'avviso all'Albo pretorio informatico e la relativa pubblicazione assolve, integralmente, alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. Copia integrale dell'avviso, a cui può essere data pubblicazione in forma ridotta o in estratto, deve essere messa a disposizione dei candidati presso l'Ufficio Personale dell'ente ed è trasmessa alle R.S.U. interne.
4. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande; esso deve essere motivato.
5. Il provvedimento di riapertura dei termini va pubblicato con le stesse modalità dell'avviso precedente. Restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

ART. 4

Presentazione delle domande

1. La domanda di ammissione alla procedura comparativa deve essere redatta in carta semplice e firmata.
2. La domanda va redatta secondo lo schema allegato all'avviso di selezione.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura, in possesso dei già menzionati requisiti, dovrà presentare la domanda entro il termine perentorio del giorno di scadenza indicato nell'avviso pubblicato. Per il computo del termine di cui sopra si osservano le prescrizioni di cui all'art. 155 del Codice di procedura civile. Ove tale termine scada in giorno festivo, lo stesso deve intendersi prorogato automaticamente al giorno seguente, non festivo.
4. La domanda di partecipazione alla selezione dovrà pervenire al Comune di Viadana secondo una delle seguenti modalità:
 - a mano presso l'Ufficio protocollo e/o Ufficio Personale del Comune di Viadana;
 - invio mediante PEC all'indirizzo: urp@pec.comune.viadana.mn.it.

ART. 5

Allegati alla domanda

1. Alla domanda dovrà essere allegato il *curriculum vitae* dettagliato, reso e sottoscritto nella forma di dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i.;
2. Sono cause di esclusione della domanda:
 - a) la mancata indicazione delle proprie generalità;
 - b) la mancata sottoscrizione della domanda;
 - c) la mancata allegazione della documentazione richiesta;
 - d) la presentazione o l'inoltro della domanda con modalità diverse da quelle indicate all'art. 4;
 - e) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso previsti dall'art. 2;
 - f) la presentazione oltre il termine di scadenza previsto.
3. L'Ufficio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile dell'U.O. Personale, con propria comunicazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.
4. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, è svolta da un'apposita Commissione.

ART. 6

Commissione giudicatrice

1. La Commissione giudicatrice delle procedure comparative per le progressioni verticali è composta da tre membri. Fanno parte della Commissione il Segretario dell'ente, con funzioni di Presidente, e due membri interni o esterni all'Amministrazione, esperti nelle materie afferenti al profilo giuridico oggetto della selezione, con inquadramento non inferiore a quello del posto oggetto di progressione verticale. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente incaricato dal Presidente, appartenente anche all'Area degli Istruttori (ex Cat. C).

Art. 7

Criteria di valutazione e attribuzione punteggi

1. Le progressioni tra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sui seguenti criteri:
 - A) Sull'esperienza maturata e correlata al profilo oggetto di selezione, secondo la calibrazione dettagliata nelle schede allegate al presente regolamento;
 - B) sulla valutazione di eventuali titoli di studio ulteriori, purché **pertinenti** con il posto oggetto della progressione di carriera, rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area superiore;
 - C) sulla valutazione di eventuali titoli o competenze professionali posseduti dal dipendente, purché **pertinenti** con il posto oggetto della progressione di carriera;
2. A ciascuno dei seguenti elementi di valutazione 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, le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
3. Gli elementi di valutazione e l'attribuzione dei punteggi di cui al punto precedente sono definiti **nell'Allegato A)** del presente regolamento.
Lo schema individua:
 - a) i criteri/parametri di valutazione;
 - b) la ponderazione (definita in valore percentuale) tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale del 100%;
 - c) dalla combinazione degli elementi di cui sopra, il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.
4. La Commissione valuta, secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai dipendenti attenendosi alle indicazioni dell'Allegato A).
5. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso all'Ufficio Personale per essere verificato e approvato con determinazione del Segretario dell'Ente.

ART. 8

Formazione della graduatoria finale

1. Il risultato definitivo, che comporterà il superamento della procedura oggetto della progressione verticale, è dato dalla somma dei punti attribuiti ai diversi elementi di valutazione.
2. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
3. In caso di parità di punteggio, è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'ente nell'area immediatamente inferiore.
4. La graduatoria della procedura viene resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, mediante pubblicazione all'Albo pretorio dell'ente per almeno 30 giorni dalla data di sua definitiva approvazione.
5. La graduatoria in parola non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali

idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova area da parte del dipendente meglio classificato.

6. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego, non sono previste procedure conciliative. In caso di controversie, la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.
7. Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nell'area superiore, il Servizio Personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione.
8. L'ente valuta, conformemente alla migliore definizione delle esigenze organizzative del Servizio o dei Servizi interessati dal nuovo inquadramento del dipendente vincitore, l'eventuale rinuncia, anche parziale, al periodo di preavviso previsto in caso di dimissioni del dipendente. Agli stessi fini, vengono anche definiti, dal Servizio Personale e secondo la mediazione delle eventuali opposte esigenze dei Servizi interessati dal nuovo inquadramento del dipendente, i tempi per la stipula del contratto individuale di lavoro del dipendente nella nuova area e la sua assegnazione al Servizio di destinazione.
9. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 2019-2021 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito.

ART. 9

Trattamento dati personali

Ai sensi del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali 2016/679 e del Codice privacy, come novellato dal D.Lgs. n. 101/2018, recante *“Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679”* i dati personali forniti dai candidati/e o acquisiti d'ufficio saranno trattati dall'U.O. Personale per le finalità inerenti la gestione della procedura comparativa per la progressione verticale e saranno trattati in conformità alle predette disposizioni normative anche successivamente all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro. Il trattamento potrà essere effettuato sia con strumenti elettronici sia senza il loro ausilio, su supporti (secondo i casi) di tipo cartaceo o elettronico e ciò potrà avvenire per il tempo strettamente necessario a conseguire gli scopi per cui le informazioni personali sono state raccolte in relazione all'obbligo di conservazione previsto per legge per i documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, con modalità atte a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati medesimi ed ogni altro diritto spettante. Si precisa che il trattamento dei Suoi dati personali non comporta alcuna decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione. Dei dati potranno venire a conoscenza il Designato di trattamento del Settore Personale del Comune di Viadana e/o gli incaricati del Settore di riferimento e gli altri incaricati di trattamento che, sempre per fini istituzionali, debbano successivamente conoscerli per compiti inerenti al loro ufficio. La diffusione dei dati personali (intesa come la conoscenza da parte di soggetti indeterminati) avverrà solo quando prevista da una norma di legge o di regolamento (ad esempio, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*). La diffusione degli eventuali dati sensibili idonei a rivelare lo stato di salute nonché di dati giudiziari forniti non è ammessa. Si precisa che non è previsto alcun trasferimento dei dati personali a un Paese Terzo. All'uopo specifiche misure di sicurezza di tipo tecnico e organizzativo sono osservate per prevenire la perdita dei dati, usi illeciti o non corretti ed accessi non autorizzati. Il trattamento è finalizzato alla gestione della procedura comparativa per la progressione verticale e degli eventuali rapporti di lavoro sulla base degli obblighi di legge individuati dalla normativa applicabile, nonché del legittimo interesse del Comune di Viadana, costituito dal reperimento delle risorse di personale. I dati trattati potranno essere pubblicati sul sito istituzionale dell'ente in adempimento agli obblighi di legge e delle modalità di comunicazione, così come previsto nell'avviso di selezione. I dati raccolti saranno conservati per il tempo strettamente necessario al perseguimento delle finalità sopra descritte. Il conferimento dei dati è obbligatorio. L'eventuale rifiuto di fornire i dati richiesti comporterà l'esclusione dalla procedura comparativa.

Il Titolare del Trattamento è il Comune di Viadana con sede in Viadana (MN) – Piazza Matteotti 2, nella persona del Sindaco Cavatorta Nicola, tel. 0375/786212, al quale potrà rivolgersi per l’esercizio dei diritti previsti agli artt. da 15 a 22 del Regolamento Europeo 2016/679.

Il Comune di Viadana ha nominato il Responsabile della Protezione dei Dati Personali, ai sensi dell’articolo 39 del Regolamento Europeo 2016/679, nella persona Sig. Iovino Armando - e-mail: armando.iovino@pqa.it.

ART. 10 **Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso in cui diviene esecutiva la delibera di approvazione dello stesso. L’entrata in vigore del presente regolamento comporta l’abrogazione di eventuali disposizioni regolamentari precedentemente approvate, in contrasto con esso. Successive disposizioni di legge ne modificano automaticamente gli articoli in contrasto.

=====

Allegati:

- Allegato A) “Criteri di Valutazione e Punteggi – progressione verticale ai sensi dell’art. 13 del CCNL del 16/11/2022”
- Allegato B) “Criteri di Valutazione e Punteggi – progressione verticale ordinaria”
- “Tabella C - Tabella di corrispondenza” allegata al CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021

Allegato A – Criteri di Valutazione e Punteggi – progressione verticale ai sensi dell’art. 13 del CCNL del 16/11/2022

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
A) Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 60 punti	Esperienza maturata 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.
B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all’accesso all’Area Max 20 punti	Diploma di scuola secondaria di primo grado (ex scuola media): 5 punti Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 5 punti Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 10 punti
C) Competenze professionali acquisite Max 20 punti	<i>a) Max 25 punti</i> → Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. *

***Si considera la formazione acquisita durante l’intera carriera lavorativa e che sia utile ed attinente al ruolo che si intende ricoprire (da documentare attraverso attestati/certificati/diplomi ed ogni documentazione che dimostri lo svolgimento della formazione di cui si chiede il riconoscimento).**

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
A) Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 60 punti	Esperienza maturata 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.
B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti	Diploma di scuola superiore che consente accesso all'Università: 5 punti Diploma di Laurea Triennale: 5 punti Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 5 punti Master (max 1) – punteggio da sommare ai precedenti: 5 punti
C) Competenze professionali acquisite Max 20 punti	<i>a) Max 20 punti</i> → Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. *

***Si considera la formazione acquisita durante l'intera carriera lavorativa e che sia utile ed attinente al ruolo che si intende ricoprire (da documentare attraverso attestati/certificati/diplomi ed ogni documentazione che dimostri lo svolgimento della formazione di cui si chiede il riconoscimento).**

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

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

	SUB-CRITERI
A) Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 60 punti	Esperienza maturata 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.
B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti	<p>Diploma di scuola superiore che consente accesso all'Università: 5 punti</p> <p>Diploma di Laurea Triennale: 5 punti</p> <p>Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 5 punti</p> <p>Master Universitari: 5 punti cadauno</p>
C) Competenze professionali acquisite Max 20 punti	<i>a) Max 20 punti</i> → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. *
<p>*Si considera la formazione acquisita durante l'intera carriera lavorativa e che sia utile ed attinente al ruolo che si intende ricoprire (da documentare attraverso attestati/certificati/diplomi ed ogni documentazione che dimostri lo svolgimento della formazione di cui si chiede il riconoscimento).</p>	

Allegato B – Criteri di Valutazione e Punteggi – progressione verticale ordinaria

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
A) Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 50 punti	<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% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti</p> <p>dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti</p> <p>dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti</p> <p>dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 20 punti</i> → Esperienza maturata 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>
B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 25 punti	<p>Diploma di scuola secondaria di primo grado (ex scuola media): 5 punti</p> <p>Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 10 punti</p> <p>Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 10 punti</p>
C) Competenze professionali acquisite Max 25 punti	<p><i>a) Max 25 punti</i> → Percorsi formativi: 2,5 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. *</p>

*Si considera la formazione acquisita durante l'intera carriera lavorativa e che sia utile ed attinente al ruolo che si intende ricoprire (da documentare attraverso attestati/certificati/diplomi ed ogni documentazione che dimostri lo svolgimento della formazione di cui si chiede il riconoscimento).

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>A) 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% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 8 punti dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 22 punti dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 30 punti</p> <p><i>b) Max 30 punti</i> → Esperienza maturata 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>B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti</p>	<p>Diploma di scuola superiore che consente accesso all'Università: 5 punti</p> <p>Diploma di Laurea Triennale: 5 punti</p> <p>Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 5 punti</p> <p>Master (max 1) – punteggio da sommare ai precedenti: 5 punti</p>
<p>C) Competenze professionali acquisite Max 20 punti</p>	<p><i>a) Max 20 punti</i> → Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. *</p>

*Si considera la formazione acquisita durante l'intera carriera lavorativa e che sia utile ed attinente al ruolo che si intende ricoprire (da documentare attraverso attestati/certificati/diplomi ed ogni documentazione che dimostri lo svolgimento della formazione di cui si chiede il riconoscimento).

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

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

	SUB-CRITERI
<p>A) Esperienza maturata, anche a tempo determinato Max 60 punti</p>	<p><i>a) Max 40 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio): dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 40 punti</p> <p><i>b) Max 20 punti</i> → Esperienza maturata 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>B) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area Max 20 punti</p>	<p>Diploma di scuola superiore che consente accesso all'Università: 5 punti</p> <p style="text-align: center;">Diploma di Laurea Triennale: 5 punti</p> <p style="text-align: center;">Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 5 punti</p> <p style="text-align: center;">Master Universitari: 5 punti cadauno</p>
<p>C) Competenze professionali acquisite Max 20 punti</p>	<p><i>a) Max 20 punti</i> → Percorsi formativi: 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire. *</p>

***Si considera la formazione acquisita durante l'intera carriera lavorativa e che sia utile ed attinente al ruolo che si intende ricoprire (da documentare attraverso attestati/certificati/diplomi ed ogni documentazione che dimostri lo svolgimento della formazione di cui si chiede il riconoscimento).**

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.