



**COMUNE DI ISTRANA**  
**Provincia di Treviso**

# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI**

**(art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, artt. 13, commi da 6 a 8 e 15 del CCNL  
Comparto Funzioni Locali 2019/2021)**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 DEL 09.10.2024 – esecutivo il 02.11.2024

---

---

---

## INDICE

- Art. 1 - Disposizioni generali
- Art. 2 - Programmazione delle progressioni tra le Aree
- Art. 3 - Avvio della procedura selettiva
- Art. 4 - Requisiti per la partecipazione
- Art. 5 - Svolgimento della procedura selettiva
- Art. 6 - Trattamento economico
- Art. 7 – Rinvio
- Art. 8 – Efficacia del regolamento

**Allegato A: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 (procedure comparative).**

**Allegato B: Progressioni fra Aree ai sensi dell'art.13, commi 6 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 (procedure valutative).**

---

---

## **Art. 1**

### **Disposizioni generali**

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali, le **procedure comparative** per le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio all'Area superiore in applicazione delle previsioni di cui all'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019/2021. A tale riguardo, ai sensi dell'art. 13 comma 6 del predetto CCNL, 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 Tabella C, Tabella di Corrispondenza, allegata al citato CCNL.

2. Il sistema di progressione verticale si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale corrispondente ad un inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.

3. La progressione di carriera viene attribuita secondo l'ordine di merito risultante dalla graduatoria finale, agli esiti della definizione di una procedura valutativa di competenza della Commissione appositamente nominata, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte normativa e dal presente Regolamento.

## **Art. 2**

### **Programmazione delle progressioni tra Aree**

1. La Giunta Comunale individua, in sede di approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (di seguito denominato PIAO per brevità), i posti che possono essere coperti mediante procedure selettive interne.

## **Art. 3**

### **Avvio della procedura selettiva**

1.L'ufficio personale dispone, in esecuzione della programmazione approvata dalla Giunta Comunale, 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.

1.bis Trattandosi di una procedura di reclutamento che deroga alla regola del concorso pubblico, allo scopo di valorizzare, anche nell'interesse dell'ente, professionalità acquisite nel corso della carriera, l'avviso di selezione può opportunamente prevedere una relazione di pertinenza tra il profilo professionale di provenienza del candidato e quello cui appartiene il posto da coprire.

2. L'avviso viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente, e all'albo pretorio per quindici (15) giorni consecutivi. Tale pubblicazione

---

---

assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. Il termine per la presentazione delle domande, indicato nell'avviso, viene previsto al quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione dello stesso.

3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura, presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'avviso.

#### **Art. 4**

### **Requisiti per la partecipazione**

1. Possono partecipare al procedimento per beneficiare della progressione di carriera i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Istrana che siano in servizio attivo presso l'Ente alla data di avvio della procedura, in possesso dei seguenti requisiti:

a) essere inquadrato 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 e deve essere mantenuto alla data di approvazione degli esiti della selezione;

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), maturata anche con contratto di lavoro a tempo determinato;

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 (*procedura comparativa*), mentre può non essere richiesto in ragione della prevista anzianità professionale nel caso di procedura di progressione verticale eseguita ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16 novembre 2022 (*procedura valutativa*);

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 in relazione ad una delle annualità. Per valutazione positiva si intende la valutazione ottenuta con un punteggio non inferiore a 20 secondo la vigente metodologia di valutazione (valutazione adeguata al ruolo);

e) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale, nei due anni che precedono l'indizione della procedura.

3. Alle procedure valutative di cui all'art. 13 commi 6 e ss. CCNL 2019/2021 possono partecipare unicamente i candidati che, seppur non in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, siano comunque in possesso del titolo di studio inferiore previsto dalla Tabella C, Tabella di Corrispondenza, allegata al citato CCNL.

---

---

**Art. 5**  
**Svolgimento della procedura selettiva**

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 formazione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati negli allegati A e B del presente regolamento, a seconda della procedura adottata per la progressione.
3. Gli Allegati individuano i criteri/parametri di valutazione e la ponderazione (definita in valore percentuale) tra i diversi criteri/parametri, fino a concorrenza di un punteggio totale di 100 punti. Dalla combinazione degli elementi di cui sopra, viene determinato il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.
4. La Commissione esaminatrice è composta dal Responsabile dell'Area organizzativa nella quale è collocato il posto da ricoprire, che la presiede, da altri due commissari scelti tra il Segretario Generale e tra i dipendenti appartenenti all'area di inquadramento pari o superiore a quella del posto stesso.
5. Esaurita la fase di attribuzione dei punteggi, l'ufficio personale procede a verificare la veridicità e la correttezza di quanto autodichiarato da ciascun candidato nella domanda di partecipazione e provvede a formare la graduatoria definitiva secondo l'ordine di votazione complessiva riportata da ciascun candidato.
6. 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.
7. La graduatoria è utilizzata solamente per la copertura dei posti per i quali la procedura è indetta e non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni verticali.
8. La graduatoria è approvata dal responsabile di servizio competente, che provvede anche alla assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale. La graduatoria della procedura di progressione verticale interna, sia in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 – Procedure comparative (Allegato A) che dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 – Procedure valutative (Allegato B), viene resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito, sul sito internet sezione Amministrazione Trasparente e all'albo pretorio on-line del Comune di Istrana per quindici giorni.
9. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova.

**Art. 6**  
**Trattamento economico**

---

1. Il passaggio all'Area immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova Area e avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

2. 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, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

#### **Art. 7 Rinvio**

1. 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 dell'avviso per le progressioni verticali.

#### **Art. 8 Efficacia del regolamento**

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione di Giunta Comunale che lo approva.
2. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la modifica di eventuali disposizioni interne e regolamentari in contrasto con lo stesso.
3. Le norme del presente regolamento costituiscono norme di indirizzo, la cui precettività è assegnata dagli specifici avvisi di selezione, che costituiscono *lex specialis*.

## Allegato A – Procedure comparative

### Progressioni fra Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021:

**Art. 52, comma 1-bis:** *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. [...]”*

**Art. 15 comma 1:** *“Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:*

- *sulla 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;*
- *sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;*
- *sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;*
- *sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti”.*

### RIEPILOGO CRITERI DI VALUTAZIONE

CRITERI/PUNTEGGI	da Operatori a Operatori esperti	da Operatori Esperti a Istruttori	da Istruttori a Funzionari ed E.Q.
Valutazione della performance	60	60	60
Titoli professionali e di studio	15	15	10
Competenze professionali	20	20	20
Incarichi rivestiti	5	5	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 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) Valutazione della performance: massimo 60 punti

Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora il/la concorrente alla progressione verticale sia transitato per mobilità ma in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Al fine di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, si applica quanto previsto dall'art. 12, comma 8 del CCDI 2023-2025.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per ogni anno:

Valutazione della performance	Punteggio per ciascun anno di valutazione
30	20
29,00 – 29,99	18
26,00-28,99	14
22,00– 25,99	12
20,00-21,99	10

### b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: massimo 15 punti (vi rientrano i soli titoli di studio legalmente riconosciuti dall'ordinamento):

Titoli di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	4
Diploma universitario o Laurea triennale	5
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	7
Max punti 4 per ulteriori titoli di studio così suddivisi: punti 2 per ogni dottorato di ricerca (DR), seconda laurea, master di I o di II (DM 270/2004)	Massimo punti 4

### c) Competenze professionali: massimo 20 punti

- punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo, fino ad **un massimo di punti 4**;
- corsi di formazione/aggiornamento professionale, esclusa la formazione obbligatoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 15 ore validamente conclusi con rilascio di apposita certificazione, svolti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 5**;



- acquisizione di competenze digitali acquisite tramite Syllabus: **punti 2** per acquisizione livello base, **punti 3** per acquisizione livello intermedio, **punti 5** per acquisizione livello avanzato.
- competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura comparativa, accertate tramite un colloquio volto a verificare la conoscenza degli ambiti di riferimento, la capacità tecnica e logica, ossia la capacità di sviluppare ragionamenti e di problem solving, la capacità comportamentale per i profili per cui è richiesta, nonché le attitudini a ricoprire il posto oggetto di selezione, secondo i criteri individuati dalla Commissione esaminatrice, **fino a un massimo di punti 15**.

**d) Incarichi rivestiti: massimo punti 5.** Incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento formale negli ultimi cinque anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, così attribuiti:

- per conferimento specifica responsabilità ex art. 84 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 attinente al profilo oggetto di selezione, così graduati:

<b>INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTI NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI</b>	
<b>Periodo incarico</b>	<b>Punteggio assegnato per ogni incarico</b>
Fino a 12 mesi	1 punto
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	2 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	3 punti
Oltre 36 mesi	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) Valutazione della performance: massimo 60 punti

Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora il/la concorrente alla progressione verticale sia transitato per mobilità ma in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Al fine di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, si applica quanto previsto dall'art. 12, comma 8 del CCDI 2023-2025.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per ogni anno:

Valutazione della performance	Punteggio per ciascun anno di valutazione
30	20
29,00 – 29,99	18
26,00-28,99	14
22,00– 25,99	12
20,00-21,99	10

**b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: massimo 15 punti (vi rientrano i soli titoli di studio legalmente riconosciuti dall'ordinamento):**

Titoli di studio	Punteggio
Diploma universitario o Laurea triennale	6
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	9
Max punti 6 per ulteriori titoli di studio così suddivisi: punti 2 per ogni dottorato di ricerca (DR), seconda laurea, master di I o di II (DM 270/2004)	Massimo punti 6

### c) Competenze professionali: massimo 20 punti

- punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo, fino ad **un massimo di punti 4**;
- corsi di formazione/aggiornamento professionale, esclusa la formazione obbligatoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 15 ore validamente conclusi con rilascio di apposita certificazione, svolti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 5**;

- acquisizione di competenze digitali acquisite tramite Syllabus: **punti 2** per acquisizione livello base, **punti 3** per acquisizione livello intermedio, **punti 5** per acquisizione livello avanzato.
- Incarichi di componente commissione di gara/concorso, organi collegiali comunque denominati: **massimo punti 2** valutati dalla commissione con specifico riguardo al criterio di attinenza.
- competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura comparativa, accertate tramite un colloquio volto a verificare la conoscenza degli ambiti di riferimento, la capacità tecnica e logica, ossia la capacità di sviluppare ragionamenti e di problem solving, la capacità comportamentale per i profili per cui è richiesta, nonché le attitudini a ricoprire il posto oggetto di selezione, secondo i criteri individuati dalla Commissione esaminatrice, **fino a un massimo di punti 15**.

**d) Incarichi rivestiti: massimo punti 5.** Incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento formale negli ultimi cinque anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, così attribuiti:

- per conferimento specifica responsabilità ex art. 84 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 attinente al profilo oggetto di selezione, così graduati:

<b>INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTI NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI</b>	
<b>Periodo incarico</b>	<b>Punteggio assegnato per ogni incarico</b>
Fino a 12 mesi	1 punto
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	2 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	3 punti
Oltre 36 mesi	5 punti

### 3) DA AREA DEGLI ISTRUTTORI A AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

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

#### a) Valutazione della performance: massimo 60 punti

Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico ma non antecedenti agli ultimi 5 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Qualora il/la concorrente alla progressione verticale sia transitato per mobilità ma in servizio nell'ente da meno di un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale della annualità mancante. Al fine di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, si applica quanto previsto dall'art. 12, comma 8 del CCDI 2023-2025.

La tabella che segue illustra le modalità di attribuzione del punteggio per ogni anno:

Valutazione della performance	Punteggio per ciascun anno di valutazione
30	20
29,00 – 29,99	18
26,00-28,99	14
22,00– 25,99	12
20,00-21,99	10

#### b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: max 10 punti (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):

Titoli di studio	Punteggio
Diploma universitario o Laurea triennale (ulteriore)	2
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale ulteriore (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	4
Max punti 6 per ulteriori titoli di studio così suddivisi: punti 2 per ogni dottorato di ricerca (DR), seconda laurea, master di I o di II (DM 270/2004); punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo	Massimo punti 6

#### c) Competenze professionali: massimo 20 punti

- punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo, fino ad **un massimo di punti 4**;
- corsi di formazione/aggiornamento professionale, esclusa la formazione obbligatoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 15 ore validamente conclusi con rilascio di apposita certificazione, svolti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 5**;

- acquisizione di competenze digitali acquisite tramite Syllabus: **punti 2** per acquisizione livello base, **punti 3** per acquisizione livello intermedio, **punti 5** per acquisizione livello avanzato.
- Incarichi di componente commissione di gara/concorso, organi collegiali comunque denominati: **massimo punti 2** valutati dalla commissione con specifico riguardo al criterio di attinenza.
- competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura comparativa, accertate tramite un colloquio volto a verificare la conoscenza degli ambiti di riferimento, la capacità tecnica e logica, ossia la capacità di sviluppare ragionamenti e di problem solving, la capacità comportamentale per i profili per cui è richiesta, nonché le attitudini a ricoprire il posto oggetto di selezione, secondo i criteri individuati dalla Commissione esaminatrice, **fino a un massimo di punti 15**.

**d) Incarichi rivestiti: massimo punti 10.** Incarichi rivestiti attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente conferiti con provvedimento formale negli ultimi cinque anni precedenti la scadenza dell'avviso di selezione, così attribuiti:

- per conferimento specifica responsabilità ex art. 84 o assegnazione indennità di funzione ex art. 97 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 attinente al profilo oggetto di selezione, così graduati:

<b>INCARICHI FORMALMENTE CONFERITI ED EFFETTIVAMENTE SVOLTI NEGLI ULTIMI CINQUE ANNI</b>	
<b>Periodo incarico</b>	<b>Punteggio assegnato per ogni incarico</b>
Fino a 12 mesi	1 punto
Da 12 mesi e un giorno fino a 24 mesi	2 punti
Da 24 mesi e un giorno fino a 36 mesi	3 punti
Oltre 36 mesi	5 punti

- attribuzione di mansioni superiori (art.52 del d.lgs. 165/2001): punti 2 per ogni anno di incarico, non considerando le frazioni di anno inferiori a sei mesi e considerando come anno pieno le frazioni uguali o superiori a sei mesi.

---

---

**Allegato B – Procedure valutative fino al 31/12/2025**

**Progressioni fra Aree ai sensi dell'art.13, commi 6 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021:**

**Art. 13 comma 7:** *“Le amministrazioni definiscono [...] 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”.*

**RIEPILOGO CRITERI DI VALUTAZIONE**

<b>CRITERI/PUNTEGGI</b>	<b>da Operatori a Operatori esperti</b>	<b>da Operatori Esperti a Istruttori</b>	<b>da Istruttori a Funzionari ed E.Q.</b>
<b>Esperienza maturata nell'area di provenienza</b>	40	40	40
<b>Titoli di studio</b>	20	20	20
<b>Competenze professionali</b>	40	40	40
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 1) DA AREA DEGLI OPERATORI A AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

### Requisiti di accesso:

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione,

La valutazione per la procedura valutativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di **100 punti**, così suddivisi:

#### a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: massimo 40 punti (l'esperienza utile al requisito di accesso non è oggetto di valutazione).

- Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. A) a quella oggetto della selezione: 2 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato (massimo 40 punti). Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

#### b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: massimo 20 punti (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):

Titoli di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	6
Diploma universitario o Laurea triennale	8
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	10
Max punti 4 per ulteriori titoli di studio così suddivisi: punti 2 per ogni dottorato di ricerca (DR); seconda laurea, master di I o di II (DM 270/2004)	Massimo punti 4

#### c) Competenze professionali acquisite: massimo punti 40:

- punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo, fino ad **un massimo di punti 4**;
- corsi di formazione/aggiornamento professionale, esclusa la formazione obbligatoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 15 ore validamente conclusi con rilascio di apposita certificazione, svolti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 5**;
- acquisizione di competenze digitali acquisite tramite Syllabus: **punti 2** per acquisizione livello base, **punti 3** per acquisizione livello intermedio, **punti 5** per acquisizione livello avanzato.
- Incarichi di responsabilità rivestiti nell'ultimo triennio: **fino a un massimo di 3 punti**, con assegnazione di punti 1 per ogni anno. Vi rientrano gli incarichi di "specifiche responsabilità", formalmente attribuiti ed effettivamente svolti per almeno un anno.

- 
- competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura valutativa, accertate tramite un colloquio volto a verificare la conoscenza degli ambiti di riferimento, la capacità tecnica e logica, ossia la capacità di sviluppare ragionamenti e di problem solving, la capacità comportamentale per i profili per cui è richiesta, nonché le attitudini a ricoprire il posto oggetto di selezione, secondo i criteri individuati dalla Commissione esaminatrice, **fino a un massimo di punti 30.**



---

---

## 2) DA AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI A AREA DEGLI ISTRUTTORI

### Requisiti di accesso:

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

### Oppure

Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza nell'Area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di **100 punti**, così suddivisi:

#### a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: massimo 40 punti (l'esperienza utile al requisito di accesso non è oggetto di valutazione).

- Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. B) a quella oggetto della selezione: 2 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato (massimo 40 punti). Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

#### b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: massimo 20 (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):

Titoli di studio	Punteggio
Diploma di scuola secondaria di secondo grado (ulteriore o non necessario ai fini dell'accesso)	6
Diploma universitario o Laurea triennale	8
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	10
Max punti 4 per ulteriori titoli di studio così suddivisi: punti 2 per ogni dottorato di ricerca (DR), seconda laurea, master di I o di II (DM 270/2004);	Massimo punti 4

#### c) Competenze professionali acquisite: massimo punti 40:

- punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo, fino ad **un massimo di punti 4**;
- corsi di formazione/aggiornamento professionale, esclusa la formazione obbligatoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 15 ore validamente conclusi con rilascio di apposita certificazione, svolti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 5**;

- 
- acquisizione di competenze digitali acquisite tramite Syllabus: **punti 2** per acquisizione livello base, **punti 3** per acquisizione livello intermedio, **punti 5** per acquisizione livello avanzato.
  - Incarichi di responsabilità rivestiti nell'ultimo triennio: **fino a un massimo di 3 punti**, con assegnazione di punti 1 per ogni anno. Vi rientrano gli incarichi di "specifiche responsabilità", formalmente attribuiti ed effettivamente svolti per almeno un anno.
  - Incarichi di componente commissione di gara/concorso, organi collegiali comunque denominati: **massimo punti 2** valutati dalla commissione con specifico riguardo al criterio di attinenza.
  - competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura valutativa, accertate tramite un colloquio volto a verificare la conoscenza degli ambiti di riferimento, la capacità tecnica e logica, ossia la capacità di sviluppare ragionamenti e di problem solving, la capacità comportamentale per i profili per cui è richiesta, nonché le attitudini a ricoprire il posto oggetto di selezione, secondo i criteri individuati dalla Commissione esaminatrice, **fino a un massimo di punti 30**.

---

---

### 3) DA AREA DEGLI ISTRUTTORI A AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

#### Requisiti di accesso:

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

Diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni di esperienza nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

La valutazione per la procedura comparativa consiste nell'assegnazione di un numero massimo di **100 punti**, così suddivisi:

**a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato: massimo 40 punti (l'esperienza utile al requisito di accesso non è oggetto di valutazione).**

- Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. C) a quella oggetto della selezione: 2 punti per ogni anno di servizio anche a tempo determinato (massimo 40 punti). Sono valutabili le frazioni di anno in ragione mensile, considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.

**b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area, purché attinenti al profilo oggetto di selezione: massimo 20 punti (vi rientrano i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento):**

Titoli di studio	Punteggio
Diploma universitario o Laurea triennale (ulteriore o non necessario ai fini dell'accesso)	4
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica/Laurea Magistrale ulteriore o non necessario ai fini dell'accesso (il punteggio in questione assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale o diploma universitario)	10
Max punti 10 per ulteriori titoli di studio così suddivisi: punti 3 per ogni dottorato di ricerca (DR);seconda laurea, master di I o di II (DM 270/2004)	Massimo punti 10

**c) Competenze professionali acquisite: massimo punti 40:**

- punti 2 per ogni abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente al profilo, fino ad **un massimo di punti 4**;
- corsi di formazione/aggiornamento professionale, esclusa la formazione obbligatoria, attinenti al profilo oggetto di selezione. Partecipazione a corsi e percorsi di formazione debitamente attestati, svolti da soggetti specificatamente legittimati o riconosciuti. Si valutano solamente i corsi di formazione, di durata pari o superiore a 15 ore validamente conclusi con rilascio di apposita certificazione, svolti nel triennio precedente la scadenza dell'avviso di selezione, con attribuzione di un (1) punto per ciascun corso o percorso formativo fino ad **un massimo di punti 5**;

- 
- acquisizione di competenze digitali acquisite tramite Syllabus: **punti 2** per acquisizione livello base, **punti 3** per acquisizione livello intermedio, **punti 5** per acquisizione livello avanzato.
  - Incarichi di responsabilità rivestiti nell'ultimo triennio: **fino a un massimo di 3 punti**, con assegnazione di punti 1 per ogni anno. Vi rientrano gli incarichi di attribuzione di mansioni superiori, "specifiche responsabilità", assegnazione indennità di funzione, formalmente attribuiti ed effettivamente svolti per almeno un anno.
  - Incarichi di componente commissione di gara/concorso, organi collegiali comunque denominati: **massimo punti 2** valutati dalla commissione con specifico riguardo al criterio di attinenza.
  - competenze professionali attinenti al profilo oggetto della procedura valutativa, accertate tramite un colloquio volto a verificare la conoscenza degli ambiti di riferimento, la capacità tecnica e logica, ossia la capacità di sviluppare ragionamenti e di problem solving, la capacità comportamentale per i profili per cui è richiesta, nonché le attitudini a ricoprire il posto oggetto di selezione, secondo i criteri individuati dalla Commissione esaminatrice, **fino a un massimo di punti 30**.