

# REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE

(in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii.  
e dell'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021)

---

Approvato con deliberazione  
del Consiglio di Amministrazione  
n. 47 del 9/10/2023

Istituto  
degli  
Innocenti



---

## **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE**

(in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii. e dell'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021)

Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 9/10/2023.



**Consiglio di Amministrazione dell'Istituto degli Innocenti  
in carica dal 24/01/2022 (deliberazione n. 1/2022)**

Maria Grazia Giuffrida (Presidente)  
Loredana Blasi, Mariangela Bucci  
Francesco Neri, Giuseppe Sparnacci

**Direttore Generale**  
Sabrina Breschi

## Sommario

Premessa .....	2
Articolo 1 Disposizioni generali .....	2
Articolo 2 Programmazione delle progressioni tra le Aree .....	3
Articolo 3 Avvio della procedura .....	3
Articolo 4 Requisiti per la partecipazione .....	3
Articolo 5 Modalità di svolgimento della procedura.....	4
Articolo 6 Trattamento economico .....	5
Articolo 7 Efficacia del regolamento .....	5
Articolo 8 Rinvio .....	5
ALLEGATO "A" .....	6
ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI.....	6
1) AREA DEGLI OPERATORI → AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI.....	6
2) AREA OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI .....	8
3) AREA DEGLI ISTRUTTORI → AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	10
ALLEGATO "B" .....	11
ELEMENTI E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE.....	11
1) AREA DEGLI OPERATORI → AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI.....	12
2) AREA OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI .....	12
3) AREA DEGLI ISTRUTTORI → AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE .....	13

## Premessa

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle facoltà assunzionali, l'Istituto degli Innocenti può attivare procedure per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa e dal CCNL Comparto Funzioni Locali al momento vigenti.

Il presente Regolamento viene adottato per definire in maniera più puntuale, sulla base dei parametri previsti dalla legge e dal contratto, le modalità e i criteri per valorizzare gli elementi maggiormente qualificanti che connotano il percorso professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti, al fine di rendere il ricorso alla procedura di progressione più aderente alla specifica realtà organizzativa dell'Ente e alle esigenze professionali individuate al suo interno, in stretta connessione con le attività svolte e sulla base della programmazione dei potenziali fabbisogni professionali.

In coerenza con il processo di riforma del mercato del lavoro avviato dal Governo con la definizione dei nuovi profili professionali, l'adozione delle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle pubbliche amministrazioni e, infine, la sottoscrizione dei contratti collettivi per il triennio 2019-2021, il presente Regolamento tiene in considerazione il *Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni* approvato con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione. Si ritiene infatti che l'evoluzione del mondo del lavoro, anche in ambito pubblico, renda più che mai necessario porre maggiore attenzione alle competenze trasversali che devono andare a completare l'insieme delle conoscenze tecnico-specialistiche.

## Articolo 1

### Disposizioni generali

1. Il presente Regolamento disciplina, nel rispetto delle norme legislative e contrattuali attualmente vigenti:
  - a) le procedure comparative per le progressioni tra le Aree riservate al personale dipendente in applicazione delle previsioni di cui all'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e di cui all'articolo 15 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;
  - b) le procedure valutative per le progressioni tra le Aree riservate al personale dipendente in applicazione delle previsioni di cui al CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 relativo al triennio 2019/2021 (cd progressioni in deroga) applicabili fino al 31 dicembre 2025.
2. In ogni caso il sistema di progressione tra le Aree si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze, anche trasversali come sopra evidenziato, e capacità atte a svolgere le attività di un profilo professionale corrispondente ad inquadramento giuridico in Area superiore, in cui mutano le responsabilità, le relazioni, la complessità e il contenuto delle prestazioni.
3. La progressione viene attribuita secondo l'ordine risultante dalla graduatoria finale, agli esiti della conclusione della procedura di competenza della Commissione appositamente nominata.

## **Articolo 2**

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

1. Il Consiglio di Amministrazione individua, in sede di approvazione e/o aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ente:
  - il fabbisogno di personale, compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al suddetto fabbisogno, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - le modalità di reclutamento delle risorse ivi comprese quelle connesse alla valorizzazione delle risorse interne.

## **Articolo 3**

### **Avvio della procedura**

1. L'Istituto, in esecuzione della programmazione di cui all'articolo 2 del presente Regolamento, avvia le procedure di progressione con l'approvazione di un Avviso contenente l'indicazione dei requisiti per l'ammissione alla selezione, dei criteri e degli elementi di dettaglio oggetto di valutazione, delle modalità e dei tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
2. L'Avviso viene pubblicato sul sito intranet aziendale, per almeno quindici giorni consecutivi. Tale pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza può essere presentata tramite modello messo a disposizione dall'Amministrazione e in ogni caso deve contenere, in maniera completa e dettagliata, tutte le informazioni richieste dall'avviso che sono necessarie per l'ammissione e la valutazione della candidatura.

## **Articolo 4**

### **Requisiti per la partecipazione**

1. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione tra le Aree i dipendenti a tempo indeterminato dell'Istituto degli Innocenti con inquadramento contrattuale, alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al precedente articolo 3, nell'Area immediatamente inferiore a quella per la quale viene svolta la progressione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) *(nel caso di procedura di progressione eseguita ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 15 del CCNL 2019-2021)* siano in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'Area come da allegato "A" "Declaratorie" del CCNL 2019-2021;
  - b) *(nel caso delle progressioni verticali cd in deroga - art. 13 commi 6 e ss. CCNL 2019/2021)* siano in possesso del titolo di studio e dell'esperienza previsti dalla Tabella C "Tabella di Corrispondenza" del CCNL 2019-2021.

## Articolo 5

### Modalità di svolgimento della procedura

1. Il competente Servizio provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti entro i termini previsti dall'Avviso disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura in esito alla verifica della veridicità e correttezza di quanto dichiarato da ciascun candidato nella domanda di partecipazione. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
2. La Commissione valutatrice, nominata dal Direttore dell'Area competente per la gestione delle risorse umane, è composta da tre membri con qualifica pari o superiore a quella cui la selezione è riferita. La funzione di Presidente della Commissione dovrà essere ricoperta da personale con qualifica dirigenziale o equiparata. I membri della Commissione, con eccezione del Presidente, potranno appartenere all'amministrazione che ha bandito la procedura o anche ad altra amministrazione. In ogni caso nella composizione delle Commissioni valutatrici si applica il principio della parità di genere, secondo quanto previsto dall'articolo 57 comma 1, lettera a) del decreto legislativo 165 del 2001. Non possono essere nominati membri delle predette Commissioni i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali.
3. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria, sarà effettuata dalla Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato sulla base dei criteri e degli elementi di valutazione definiti dagli allegati al presente Regolamento, di seguito indicati, e dall'Avviso in maniera coerente con il profilo professionale destinatario della progressione di carriera:
  - allegato A: progressioni fra Aree ai sensi dell'articolo 52 comma 1-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'articolo 15 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
  - allegato B: progressioni fra Aree ai sensi dell'articolo 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.
4. Gli allegati individuano i criteri e gli elementi oggetto di valutazione con la relativa ponderazione fino a concorrenza di un punteggio totale massimo di 100 punti. Per ogni elemento di valutazione viene individuato un punteggio massimo attribuibile dalla Commissione. I sub punteggi da attribuire ai sub elementi individuati negli allegati sono stabiliti dall'Avviso in maniera coerente con il profilo professionale da ricoprire con la procedura e non potranno superare il punteggio massimo attribuito agli elementi di valutazione di cui agli allegati sopra richiamati. Dalla somma dei punteggi dei singoli elementi e sub elementi discende il punteggio complessivo attribuito al singolo dipendente, con il quale lo stesso viene collocato nella graduatoria finale.

Per la valutazione dei criteri relativi alle competenze trasversali, la Commissione può procedere sentito il Direttore di riferimento del candidato.
5. La Commissione, dopo aver valutato tutti gli elementi previsti dagli allegati "A" e "B" e dall'avviso, può ritenere necessario approfondire le competenze professionali tramite un colloquio. A tal fine i candidati verranno convocati dal Presidente della Commissione tramite mail nella quale saranno indicati il giorno e l'orario del colloquio. Il risultato di tale colloquio, in quanto strumento per l'approfondimento delle competenze possedute dal candidato, non comporterà l'attribuzione di un punteggio specifico ma contribuirà alla determinazione del punteggio previsto dall'allegato "A" per l'elemento "titoli o competenze professionali/trasversali" e dall'allegato "B" per l'elemento "competenze

professionali/trasversali”. Ai candidati che non si presenteranno al colloquio nell’ora e nel giorno previsto, senza una valida motivazione, verrà attribuito il punteggio esclusivamente sulla base delle informazioni dichiarate nell’istanza di partecipazione.

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. Come previsto dal CCNL, nel calcolo dell’anzianità di servizio, dovranno essere scomputati i periodi nei quali il dipendente ha eventualmente goduto di un’aspettativa non retribuita e dovranno essere riparametrati i periodi eventualmente lavorati dal dipendente in regime di tempo parziale (ad esempio, dodici mesi di servizio in regime di part time al 50% equivarranno a sei mesi di lavoro a tempo pieno ai fini del calcolo dell’anzianità di servizio).
7. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria, utilizzata solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta e che non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.
8. La graduatoria è predisposta dalla Commissione valutatrice ed approvata dal Direttore competente in materia di gestione delle risorse umane che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, alla assunzione ed alla sottoscrizione del relativo contratto individuale. La graduatoria della procedura di progressione interna viene resa nota al personale mediante pubblicazione sull’intranet aziendale.
9. I soggetti vincitori della procedura di progressione sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova.

## **Articolo 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 di precedenti progressioni economiche, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale relativo alla nuova Area di inquadramento, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

## **Articolo 7**

### **Efficacia del regolamento**

1. Il presente regolamento è applicato alle procedure di progressione verticale avviate a decorrere dal 9/10/2023.

## **Articolo 8**

### **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 CCNL in vigore al momento della pubblicazione dell’avviso per le progressioni.

Allegati:

- Allegato A: progressioni fra Aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 165 del 2001.
- Allegato B: progressioni fra Aree ai sensi dell'articolo 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.

## ALLEGATO "A"

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

Ai sensi dell'articolo 52 comma 1-*bis* del decreto legislativo 165 del 2001 e dell'articolo 15 del CCNL 2019-2021, si procede alla definizione puntuale dei criteri di valutazione per l'effettuazione delle procedure di cui ai citati detti articoli.

### ELEMENTI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

PROGRESSIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Operatori > Operatori esperti Punteggio massimo	Operatori esperti > Istruttori Punteggio massimo	Istruttori > Funzionari ed E.Q Punteggio massimo
Valutazione positiva conseguita nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico	30	25	10
Assenza provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni	5	5	5
Titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso all'esterno	30	30	20
Titoli o competenze Professionali/Trasversali	30	30	40
Incarichi rivestiti	5	10	25
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### 1) AREA DEGLI OPERATORI → AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

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

**a) Valutazione positiva** (massimo 30 punti): valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio

in relazione ad una delle annualità) come di seguito specificato.

Per le valutazioni con il sistema di valutazione fino al 2021:

- “prestazione accettabile” massimo punti 5;
- “prestazione buona” massimo punti 15;
- “prestazione ottima” massimo punti 30;

Si specifica che i suddetti punteggi si applicano al punteggio finale conseguito dal dipendente sulla base della scala di valutazione di cui alle schede conformi al sistema di valutazione approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15/2013 (es. il punteggio complessivo 85 viene valutato come “buono”). Le valutazioni conseguite in altro Ente verranno trattate in maniera analoga.

Per le valutazioni con il sistema di valutazione dal 2022:

- valutazione “sufficiente” massimo punti 5;
- valutazione “discreta” massimo punti 10;
- valutazione “buono” massimo punti 20;
- valutazione “ottimo” massimo punti 25;
- valutazione “eccellente” massimo punti 30;

Si specifica che le suddette valutazioni si applicano al punteggio finale conseguito dal dipendente sulla base della scala di valutazione di cui all’articolo 7.1 del Regolamento sul sistema di misurazione della performance in vigore negli anni di riferimento (es. il punteggio complessivo 98 viene valutato come “ottimo”). Le valutazioni conseguite in altro Ente verranno trattate in maniera analoga.

**b) assenza provvedimenti disciplinari** (massimo 5 punti). Al fine di rendere valutabile il presente elemento, il massimo punteggio attribuibile (ovvero 5 punti) verrà attribuito a coloro che non hanno subito, negli ultimi due anni, alcun provvedimento disciplinare. Negli altri casi non verrà attribuito nessun punteggio.

**c) titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l’accesso all’esterno** (massimo 30 punti). È valutabile qualsiasi titolo di studio conseguito presso le istituzioni di istruzione statali, non statali legalmente riconosciute, nonché le istituzioni formative pubbliche o private, autorizzate e o accreditate dal Ministero dell’istruzione, università e ricerca, costituite anche in consorzio, fermo restando quanto previsto dall’articolo 38 del decreto legislativo n. 165 del 2001

<b>TITOLI DI STUDIO</b>
Diploma di scuola secondaria di secondo grado
Laurea triennale
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica /Laurea Magistrale
Titoli di studio post laurea come individuati dall’Avviso

**d) Titoli o competenze Professionali/Trasversali** (massimo punti 30):

TITOLI O COMPETENZE PROFESSIONALI/TRASVERSALI	
Corsi di formazione non obbligatori portati a termine e documentati, attinenti al profilo oggetto di selezione	
Abitazioni professionali conseguite	
Certificazione relativa a competenze linguistiche e/o informatiche acquisite: - competenza linguistica (inglese) raggiunta con certificazione, livello minimo valutabile "B1" secondo le linee guida ufficiali QCER; - competenza informatica raggiunta con certificazione ICDL, livello minimo valutabile "Base".	
Capire il contesto pubblico	massimo 10 punti su 30 disponibili
Realizzare il valore pubblico	

Gli elementi "Capire il contesto pubblico" e "Realizzare il valore pubblico" sono valutati dalla Commissione utilizzando gli indicatori di cui al *framework* delle competenze trasversali approvato con decreto del Ministro della pubblica amministrazione - livello 1.

**e) Incarichi rivestiti** (massimo 5 punti). Sono valutabili incarichi rivestiti all'interno dell'Istituto o presso altre pubbliche amministrazioni purché formalmente attribuiti con una durata minima di 6 mesi.

## 2) AREA OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI

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

**a) Valutazione positiva** (massimo 25 punti): valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità).

Per le valutazioni con il sistema di valutazione fino al 2021:

- "prestazione accettabile" massimo punti 5;
- "prestazione buona" massimo punti 15;
- "prestazione ottima" massimo punti 25.

Si specifica che i suddetti punteggi si applicano al punteggio finale conseguito dal dipendente sulla base della scala di valutazione di cui alle schede conformi al sistema di valutazione approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15/2013 (es. il punteggio complessivo 85 viene valutato come "buono"). Le valutazioni conseguite in altro Ente verranno trattate in maniera analoga.

Per le valutazioni con il sistema di valutazione dal 2022:

- valutazione "sufficiente" massimo punti 5;
- valutazione "discreta" massimo punti 10;
- valutazione "buono" massimo punti 15;

- valutazione "ottimo" massimo punti 20
- valutazione "eccellente" massimo punti 25;

Si specifica che le suddette valutazioni si applicano al punteggio finale conseguito dal dipendente sulla base della scala di valutazione di cui all'articolo 7.1 del Regolamento sul sistema di misurazione della performance in vigore negli anni di riferimento (es. il punteggio complessivo 98 viene valutato come "ottimo"). Le valutazioni conseguite in altro Ente verranno trattate in maniera analoga.

**b) Assenza provvedimenti disciplinari** (massimo 5 punti). Al fine di rendere valutabile il presente elemento, il massimo punteggio attribuibile (ovvero 5 punti) verrà attribuito a coloro che non hanno subito, negli ultimi due anni, nessun provvedimento disciplinare. Negli altri casi non verrà attribuito nessun punteggio.

**c) Titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso all'esterno** (massimo 30 punti). È valutabile qualsiasi titolo di studio conseguito presso le istituzioni di istruzione statali, non statali legalmente riconosciute, nonché le istituzioni formative pubbliche o private, autorizzate e o accreditate dal Ministero dell'istruzione, università e ricerca, costituite anche in consorzio, fermo restando quanto previsto dall'articolo 38 del decreto legislativo n. 165 del 2001 .

<b>TITOLI DI STUDIO</b>
Laurea triennale
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica /Laurea Magistrale
Titoli di studio post laurea come individuati dall'Avviso

**d) Titoli o competenze Professionali/Trasversali** (massimo punti 30):

<b>TITOLI O COMPETENZE PROFESSIONALI/TRASVERSALI</b>	
Corsi di formazione non obbligatori portati a termine e documentati, attinenti al profilo oggetto di selezione.	
Abilitazioni professionali conseguite	
Certificazione relativa a competenze linguistiche e/o informatiche acquisite:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- competenza linguistica (inglese) raggiunta con certificazione, livello minimo valutabile "B2" secondo le linee guida ufficiali QCER;</li> <li>- competenza informatica raggiunta con certificazione ICDL, livello minimo conseguito "Full Standard".</li> </ul>	
Interagire nel contesto pubblico	massimo 10 punti su 30 disponibili
Realizzare il valore pubblico	

Gli elementi "Interagire nel contesto pubblico" e "Realizzare il valore pubblico" sono valutati dalla Commissione utilizzando gli indicatori di cui al *framework* delle competenze trasversali approvato con decreto del Ministro della pubblica amministrazione - livello 2.

**e) Incarichi rivestiti** (massimo 10 punti). Sono valutabili incarichi rivestiti all'interno dell'Istituto o presso altre pubbliche amministrazioni purché formalmente attribuiti con una durata minima di 6 mesi.

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

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

**a) Valutazione positiva** (massimo 10 punti): valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità).

Per le valutazioni con il sistema di valutazione fino al 2021:

- "prestazione accettabile" massimo punti 2;
- "prestazione buona" massimo punti 5;
- "prestazione ottima" massimo punti 10.

Si specifica che i suddetti punteggi si applicano al punteggio finale conseguito dal dipendente sulla base della scala di valutazione di cui alle schede conformi al sistema di valutazione approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15/2013 (es. il punteggio complessivo 85 viene valutato come "buono"). Le valutazioni conseguite in altro Ente verranno trattate in maniera analoga.

Per le valutazioni con il sistema di valutazione dal 2022:

- valutazione "sufficiente" massimo punti 1;
- valutazione "discreta" massimo punti 3;
- valutazione "buono" massimo punti 5;
- valutazione "ottimo" massimo punti 8;
- valutazione "eccellente" massimo punti 10.

Si specifica che le suddette valutazioni si applicano al punteggio finale conseguito dal dipendente sulla base della scala di valutazione di cui all'articolo 7.1 del Regolamento sul sistema di misurazione della performance in vigore negli anni di riferimento (es. il punteggio complessivo 98 viene valutato come "ottimo"). Le valutazioni conseguite in altro Ente verranno trattate in maniera analoga.

**b) Assenza provvedimenti disciplinari** (massimo 5 punti). Al fine di rendere valutabile il presente elemento, il massimo punteggio attribuibile (ovvero 5 punti) verrà attribuito a coloro che non hanno subito, negli ultimi due anni, nessun provvedimento disciplinare. Negli altri casi non verrà attribuito nessun punteggio.

**c) Titolo di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso all'esterno** (massimo 20 punti). È valutabile qualsiasi tipo titolo di studio conseguito presso le istituzioni di istruzione statali, non statali legalmente riconosciute, nonché le istituzioni formative pubbliche o private, autorizzate e o accreditate dal Ministero dell'istruzione, università e ricerca, costituite anche in consorzio, fermo restando quanto previsto dall'articolo 38 del decreto legislativo n. 165 del 2001.

<b>TITOLI DI STUDIO</b>
Titoli di studio post laurea come individuati dall'Avviso

**d) Titoli o competenze Professionali/Trasversali (massimo punti 40):**

<b>TITOLI O COMPETENZE PROFESSIONALI/TRASVERSALI</b>	
Corsi di formazione non obbligatori portati a termine e documentati, attinenti al profilo oggetto di selezione.	
Abilitazioni professionali conseguite	
certificazione relativa a competenze linguistiche e/o informatiche acquisite: <ul style="list-style-type: none"><li>- competenza linguistica (inglese) raggiunta con certificazione, livello minimo valutabile "C1" secondo le linee guida ufficiali QCER;</li><li>- competenza informatica raggiunta con certificazione ICDL, livello minimo conseguito "Full Standard".</li></ul>	
Interagire nel contesto pubblico	massimo 20 punti su 40 disponibili
Realizzare il valore pubblico	
Gestire le risorse pubbliche	

Gli elementi "interagire nel contesto pubblico", e "Realizzare il valore pubblico" e "Gestire le risorse pubbliche" sono valutati dalla Commissione utilizzando gli indicatori di cui al *framework* delle competenze trasversali approvato con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione - livello 3.

**e) Incarichi rivestiti** (massimo 25 punti). Sono valutabili incarichi rivestiti all'interno dell'Istituto o presso altre pubbliche amministrazioni purché formalmente attribuiti con una durata minima di 6 mesi.

## **ALLEGATO "B"**

### **Progressioni fra Aree ai sensi dell'articolo 13 commi 6 e ss. del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.**

Ai sensi dell'articolo 13 comma 7 del CCNL 2019-2021, si procede alla definizione puntuale dei criteri di valutazione per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 dello stesso articolo 13 del CCNL.

### **ELEMENTI E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE**

PROGRESSIONE ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Operatori > Operatori esperti Punteggio massimo	Operatori esperti > Istruttori Punteggio massimo	Istruttori > Funzionari ed E.Q Punteggio massimo
Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato	55	50	40
Titoli di studio	20	20	30
Competenze Professionali/Trasversali	25	30	30
Totale	100	100	100

## 1) AREA DEGLI OPERATORI → AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

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

**a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza eccedente i cinque anni (massimo 55 punti):** servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex categoria A) a quella oggetto della selezione. Sono valutabili gli anni di servizio eccedenti quelli richiesti quali requisiti di ammissione dalla Tabella "C" del CCNL 2029-2021. 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 di studio ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno (verranno valutati soltanto i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento) massimo 20 punti:**

TITOLI DI STUDIO
Diploma di scuola secondaria di secondo grado
Laurea triennale
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica /Laurea Magistrale
Titoli di studio post laurea come individuati dall'Avviso

**c) Competenze Professionali/Trasversali acquisite (massimo punti 25):**

COMPETENZE PROFESSIONALI/TRASVERSALI ACQUISITE	
Corsi di formazione non obbligatori portati a termine e documentati, attinenti al profilo oggetto di selezione.	
Abilitazioni professionali conseguite	
Certificazione relativa a competenze linguistiche e/o informatiche acquisite: - competenza linguistica (inglese) raggiunta con certificazione, livello minimo valutabile "B1" secondo le linee guida ufficiali QCER; -competenza informatica raggiunta con certificazione ICDL, livello minimo conseguito "Base";	
Capire il contesto pubblico	massimo 5 punti su 25 disponibili
Realizzare il valore pubblico	

Gli elementi "capire il contesto pubblico" e "Realizzare il valore pubblico" sono valutati dalla Commissione utilizzando gli indicatori di cui al *framework* delle competenze trasversali approvato con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione - livello 1

## 2) AREA OPERATORI ESPERTI → AREA ISTRUTTORI

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

**a) Esperienza maturata nell'Area di provenienza eccedente i 5/8 anni** secondo l'esperienza richiesta per l'accesso all'Area come stabilita dalla Tabella "C" di CCNL 2019-2021 (max 50 punti).

Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. B) a quella oggetto della selezione. Sono valutabili gli anni di servizio eccedenti quelli richiesti quali requisiti di ammissione dalla Tabella "C" del CCNL 2029-2021. 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.

- c) **Possesso titoli di studio ulteriori rispetto a quello a quello previsto per l'accesso dall'esterno**, purché attinenti al profilo oggetto di selezione (verranno valutati soltanto i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento) max 20 punti:

<b>TITOLI DI STUDIO</b>
Laurea triennale
Diploma di Laurea Vecchio Ordinamento/Laurea Specialistica /Laurea Magistrale
Titoli di studio post laurea come individuati dall'Avviso

- c) **Competenze Professionali/Trasversali acquisite** (massimo punti 30):

<b>COMPETENZE PROFESSIONALI/TRASVERSALI ACQUISITE</b>	
Corsi di formazione non obbligatori portati a termine e documentati, attinenti al profilo oggetto di selezione.	
Abilitazioni professionali conseguite	
Certificazione relativa a competenze linguistiche e/o informatiche acquisite: - competenza linguistica (inglese) raggiunta con certificazione, livello minimo valutabile "B2" secondo le linee guida ufficiali QCER; - competenza informatica raggiunta con certificazione ICDL, livello minimo conseguito "Full standard".	
Interagire nel contesto pubblico	massimo 10 punti su 30 disponibili
Realizzare il valore pubblico	

Gli elementi "Interagire nel contesto pubblico" e "Realizzare il valore pubblico" sono valutati dalla Commissione utilizzando gli indicatori di cui al *framework* delle competenze trasversali approvato con decreto del Ministro della pubblica amministrazione – livello 2.

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

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

- a) **Esperienza maturata nell'Area di provenienza eccedente i 5/10 anni** secondo l'esperienza posseduta per l'accesso all'Area come stabilita dalla tabella "C" di CCNL 2019-2021 (max 40 punti). Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex cat. C) a quella oggetto della selezione. Sono valutabili gli anni di servizio eccedenti quelli richiesti quali requisiti di ammissione dalla Tabella "C" del CCNL 2029-2021. 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 di studio ulteriori rispetto a quello previsto per l'accesso dall'esterno**, purché attinenti al profilo oggetto di selezione (verranno valutati soltanto i soli titoli di studio rilasciati da istituzioni riconosciute dal nostro ordinamento) massimo 30 punti:

<b>TITOLI DI STUDIO</b>
Titoli di studio post laurea come individuati dall'Avviso

**c) Competenze Professionali/Trasversali acquisite** (massimo punti 30):

<b>COMPETENZE PROFESSIONALI/TRASVERSALI ACQUISITE</b>	
Corsi di formazione non obbligatori portati a termine e documentati, attinenti al profilo oggetto di selezione.	
Abilitazioni professionali conseguite	
Certificazione relativa a competenze linguistiche e/o informatiche acquisite:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- competenza linguistica (inglese) raggiunta con certificazione, livello minimo valutabile "C1" secondo le linee guida ufficiali QCER;</li> <li>- competenza informatica raggiunta con certificazione ICDL, livello minimo conseguito "Full standard".</li> </ul>	
Interagire nel contesto pubblico	massimo 10 punti su 30 disponibili
Realizzare il valore pubblico	
Gestire le risorse pubbliche	

Gli elementi "Interagire nel contesto pubblico", "Realizzare il valore pubblico" e "Gestire le risorse pubbliche" sono valutati dalla Commissione utilizzando gli indicatori di cui al *framework* delle competenze trasversali approvato con decreto del Ministro della pubblica amministrazione - livello 3.