



COMUNE di RUFINA

Regolamento recante le disposizioni di competenza comunale per l'accesso all'impiego

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 07/03/2024
Emanato con Decreto Sindacale n. 9 del 12/03/2024

SOMMARIO

TITOLO 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e ambito del regolamento

TITOLO 2 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 – Nomina

Art. 3 – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 4 – Periodo di prova

TITOLO 3 - PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 5 – Progressioni tra le aree

Art. 6 – Requisiti di partecipazione

(Procedure regime ordinario – art. 15 CCNL Funzioni Locali)

Art. 7 – Elementi e metodologia di valutazione della procedura comparativa

(Procedure regime ordinario – art. 15 CCNL Funzioni Locali)

Art. 8 – Requisiti di partecipazione

(Procedure regime transitorio – art. 13, co. 6, 7 e 8 CCNL Funzioni Locali)

Art. 9 – Elementi e metodologia di valutazione della procedura selettiva

(Procedure regime transitorio – art. 13, co 6, 7 e 8 CCNL Funzioni Locali)

Art. 10 – Avviso di selezione

Art. 11 – Commissione esaminatrice

Art. 12 – Procedimento valutativo e nomina vincitori

TITOLO 4 – NORME FINALI

Art. 13 – Disposizioni finali e di rinvio

Art. 14 – Abrogazioni

Allegato A – Criteri di valutazione

(Procedure regime ordinario – art. 15 CCNL 2019-2021)

Allegato B – Criteri di valutazione

(Procedure regime transitorio – art. 13, co. 6, 7 e 8 CCNL 2019-2021)

TITOLO 1 – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e ambito del regolamento

1. Le ordinarie procedure di accesso all'impiego presso il Comune di Rufina sono disciplinate dal Regolamento adottato dall'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve, cui sono state delegate le competenze in materia di gestione delle risorse umane esercitate per mezzo del Servizio Personale Associato.
2. Ai sensi del regolamento unionale restano di competenza dei singoli enti:
 - a) le procedure per l'individuazione dei soggetti per la copertura dei posti di responsabile dei servizi, delle qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione di cui all'articolo 110, commi 1 e 2, del TUEL n 267/2000;
 - b) le eventuali selezioni per l'assunzione delle posizioni di diretta collaborazione con gli organi politici di cui all'articolo 90 del TUEL;
 - c) il conferimento di incarichi di collaborazione con contratto di lavoro autonomo;
 - d) la disciplina delle selezioni per la stabilizzazione del personale precario;
 - e) la disciplina delle procedure selettive finalizzate alle progressioni di carriera riservate al personale interno.
3. La disciplina delle procedure di cui alle lettere a), b) e c) del comma 2 è contenuta nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta n. 153 del 24 settembre 2015 e successive modificazioni.
4. Il presente Regolamento contiene la disciplina delle procedure selettive finalizzate alle progressioni di carriera riservate al personale interno e le disposizioni relative alla costituzione del rapporto di lavoro ed allo svolgimento del periodo di prova.

TITOLO 2 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 – Nomina

1. Il Responsabile del servizio competente in materia di personale adotta con propria determinazione il provvedimento di nomina, in prova, secondo l'ordine della graduatoria e nei limiti di validità previsti dalle disposizioni legislative in materia di assunzioni vigenti all'atto dell'utilizzo della graduatoria.
2. I candidati dichiarati vincitori sono invitati, a mezzo di raccomandata con avviso di ritorno o di comunicazione notificata, a comprovare il possesso dei requisiti richiesti nel bando di selezione, a mezzo di documentazione o apposita autocertificazione, nei casi previsti dalla legge.
3. La verifica della documentazione di cui sopra non è richiesta qualora il candidato sia già dipendente a tempo indeterminato dell'Ente, salvo il possesso del titolo di studio qualora non fosse agli atti.
4. I candidati vincitori della selezione sono invitati nella medesima lettera di cui sopra, a rilasciare altresì, entro lo stesso termine, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 6.7.95, comparto Regioni - AA.LL., la dichiarazione di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, di non svolgere attività libero professionale, di non essere iscritto ad albi professionali, di non essere titolare di partita IVA e di non trovarsi in nessuna delle situazioni d'incompatibilità, richiamate dall'art. 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e di formulare, ove necessaria, l'opzione per la copertura del posto messo a selezione, rimuovendo le eventuali cause ostative di cui sopra.
5. L'Amministrazione, una volta acquisita tutta la documentazione e verificatane la regolarità, provvede alla stipulazione del contratto individuale con il vincitore, ai sensi di quanto disposto dai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto.

Art. 3 – Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro si costituisce solo con la sottoscrizione, anteriormente all'immissione in servizio, del contratto individuale di lavoro.
2. Nel contratto individuale di lavoro sono indicati tutti gli elementi previsti dall'articolo 14 del C.C.N.L. del 06.07.1995.
3. Spetta al Responsabile di servizio competente in materia di personale l'adozione di ogni atto e disposizione relativo all'accesso che non sia espressamente riservato alla competenza di altri organi e soggetti, ivi compresa la sottoscrizione dei contratti di lavoro, nonché quello per il recesso per mancato superamento del periodo di prova.
4. E' considerato rinunciatario il candidato che non abbia presentato la documentazione di rito e/o non abbia stipulato il contratto individuale di lavoro nei termini allo stesso concessi dall'Amministrazione.

Art. 4 – Periodo di prova

1. Il personale assunto viene nominato per un periodo di prova di durata variabile, secondo quanto previsto dalle vigenti norme contrattuali in materia. Il predetto personale potrà ritenersi confermato in servizio solo qualora entro il periodo previsto non intervenga una valutazione negativa del servizio prestato, da notificarsi all'interessato. L'anzianità di servizio è riconosciuta dal momento dell'assunzione in servizio a tutti gli effetti sia giuridici sia economici.
2. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che risultino averlo già superato nella medesima Area e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica. Sono esonerati dal periodo di prova, previo consenso, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, e conservano le giornate di ferie maturate e non fruite, oltre che la retribuzione individuale di anzianità (RIA).
3. Ai fini del compimento del periodo di prova si terrà conto del solo servizio effettivamente prestato, per cui il predetto periodo risulta sospeso in caso di assenza per:
 - a) malattia, per un periodo massimo di 6 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto;
 - b) infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio, per un periodo massimo di 36 mesi;
 - c) maternità;
 - d) malattia del bambino di età inferiore agli 8 anni;
 - e) eventuale congedo per formazione;
 - f) congedo parentale;
 - g) aspettative a qualsiasi titolo fruite;
 - h) ferie;
 - i) permessi retribuiti, previsti da vigenti disposizioni di legge o di contratto collettivo;
 - j) permessi non retribuiti, previsti da vigenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.
4. L'Amministrazione comunica per iscritto al dipendente il nuovo termine del periodo di prova dopo ognuno dei periodi di assenza predetti.
5. Le predette assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova, hanno lo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.
6. Decorsa la metà del periodo di prova, previsto contrattualmente per ciascuna categoria di personale, ciascuna delle due parti potrà recedere dal rapporto in qualsiasi momento, senza alcun obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione, in ogni caso, deve essere motivato. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di servizio, compresi i ratei di tredicesima maturati nel frattempo, i ratei di TFR, e la retribuzione relativa ai giorni di ferie maturati e non goduti, secondo le norme vigenti in materia.
7. Il periodo di prova non potrà essere rinnovato o prorogato al di fuori di quanto previsto dal comma 3 del presente articolo.
8. Il dipendente che vada ad occupare un posto presso un'altra Pubblica Amministrazione, dove debba essere sottoposto ad un periodo di prova, per tutta la durata di detto periodo, ha diritto alla conservazione del posto presso questo Comune, senza retribuzione, ed in caso di recesso di una delle parti rientra, a domanda, nell'Area e nel profilo di precedente inquadramento. Questa disciplina si applica anche al dipendente in prova, proveniente da un altro Ente di diverso comparto, il cui C.C.N.L. preveda analoga disciplina.

TITOLO 3 – PROGRESSIONI TRA LE AREE

Art. 5 – Progressioni tra le aree

1. Il presente titolo disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le aree del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali ("progressioni verticali"), in applicazione dell'articolo 52, comma 1-bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Testo Unico del Pubblico Impiego – TUPI), come modificato dal D.L. 09/06/2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 06/08/2021, n. 113.
2. La progressione tra le aree consiste in un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Rufina, che prevede il passaggio da una area professionale all'area immediatamente superiore. Le progressioni verticali sono finalizzate a valorizzare le professionalità acquisite all'interno dell'ente e si concretizzano nella verifica del possesso delle competenze e delle capacità idonee allo svolgimento di compiti e attività di maggiore responsabilità e complessità e di più alto contenuto professionale, corrispondenti a un profilo di inquadramento nell'area superiore.
3. Il Comune di Rufina definisce il ricorso alla progressione tra le aree in correlazione agli strumenti di programmazione e di pianificazione, con particolare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).
4. Le progressioni in questione possono essere attivate per il tramite di un duplice binario, previsto rispettivamente dall'articolo 13, co. 6, 7 e 8 (procedura transitoria) e dall'articolo 15 (procedura a regime) del

CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, per il triennio 2019-2021.

Art. 6 – Requisiti di partecipazione

(Procedure regime ordinario – art. 15 CCNL Funzioni Locali)

1. Possono partecipare alle progressioni verticali per il passaggio all'area immediatamente superiore i dipendenti in servizio assunti dal Comune di Rufina con contratto di lavoro a tempo indeterminato, destinatari del CCNL del Comparto Funzioni Locali, appartenenti all'area professionale (ex categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, ed inquadrati in un profilo della medesima, o assimilabile, famiglia professionale per un periodo di almeno tre anni al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda, tenendosi conto anche del periodo maturato nell'ente di provenienza nel caso in cui l'assunzione sia avvenuta tramite mobilità tra enti.
2. Il dipendente che partecipa alle procedure selettive verticali deve possedere, quale requisito essenziale di partecipazione, il titolo di studio e professionale utile per l'accesso dall'esterno, ovvero:
 - per l'area degli Istruttori, il diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito con corso di durata quinquennale;
 - per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la laurea triennale o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario o laurea specialistica o magistrale ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta.
3. Per l'accesso alla procedura selettiva tra le aree è necessario inoltre:
 - avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale negli ultimi tre anni in servizio, o comunque nelle 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. Si considera positiva la valutazione conseguita non inferiore al 70% della valutazione massima, come media dell'ultimo triennio, secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo;
 - non essere stati oggetto di provvedimenti disciplinari ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione.
4. I titoli posseduti devono essere attinenti al profilo professionale per cui si concorre in progressione verticale. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, l'Avviso potrà richiedere il possesso di un determinato attestato di qualifica professionale e/o un eventuale titolo di studio universitario anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.
5. Tutti i requisiti generali e particolari prescritti per l'ammissione devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione.

Art. 7 – Elementi e metodologia di valutazione della procedura comparativa

(Procedure regime ordinario – art. 15 CCNL Funzioni Locali)

1. Costituiscono elementi di valutazione:
 - la valutazione media della performance individuale conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio o comunque nelle tre schede di valutazione prese in considerazione nell'ultimo quinquennio;
 - le competenze professionali maturate, intese sia come esperienza maturata nell'area professionale inferiore, sia attraverso attività lavorative e/o formative svolte in enti/organizzazioni/aziende pubbliche o private in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi attinenti l'area professionale/profilo richiesto come requisito di partecipazione, nonché come esito di colloquio di approfondimento delle esperienze professionali e formative indicate dal candidato, ai fini della verifica delle peculiarità professionali, conoscenze tecniche e/o giuridiche specifiche sulle tematiche attinenti le attività da svolgersi presso il Settore/Servizio di destinazione, e capacità di utilizzazione concreta delle stesse, compresi i riferimenti sugli aspetti motivazionali;
 - il titolo o i titoli di studio ulteriori o superiori, attinenti al profilo oggetto di selezione, posseduti dal dipendente rispetto a quelli richiesti come requisito per la partecipazione;
 - il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione, formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti (incarichi per specifiche responsabilità ricoperti dal dipendente, per un periodo di almeno un anno, formalmente conferiti, negli ultimi tre anni; mansioni superiori formalmente attribuite negli ultimi 3 anni; delega di funzioni conferita negli ultimi tre anni; partecipazione a commissioni di gara-concorso, sempre nell'ultimo triennio, anche presso altre PA);
 - ulteriori criteri (idoneità acquisita mediante espletamento di procedure concorsuali nell'Ente o in altre amministrazioni pubbliche per il medesimo profilo professionale oggetto di selezione; pubblicazioni e/o docenze).

2. Le procedure di progressione prevedono la comparazione delle valutazioni conseguite nel sistema della performance, delle competenze professionali, dei titoli di studio ulteriori, degli incarichi rivestiti e degli ulteriori elementi di cui al precedente comma.
3. Alla valutazione sono riservati, in totale, 100 punti, utilizzando i criteri/parametri indicati all'Allegato A – Criteri di valutazione, cui si rinvia.
4. A parità di punteggio complessivo precede, secondo il seguente ordine, il dipendente:
 - che ha ottenuto un punteggio più alto nella performance individuale;
 - che ha maturato maggiore permanenza nella posizione giuridica precedente a quella di nuova acquisizione;
 - più giovane di età anagrafica.

Art. 8 – Requisiti di partecipazione

(Procedure regime transitorio – art. 13, co. 6, 7 e 8 CCNL Funzioni Locali)

1. Le progressioni straordinarie tra le aree sono effettuabili fino al 31 dicembre 2025 in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e sono regolate dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. Sono esclusi i dipendenti in periodo di prova o che abbiano chiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, c. 10, del CCNL 2019-2021.
3. Possono partecipare alle procedure valutative per le progressioni tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - essere assunti a tempo indeterminato e in servizio presso l'Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - essere in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza di cui al CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022, e precisamente:

PROGRESSIONI TRA AREE	REQUISITI
da Area degli Operatori esperti (ex cat. B-B3) all'Area degli Istruttori (ex cat. C)	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 <i>oppure</i> 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 (ex cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D)	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione <i>oppure</i> 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

- avere conseguito una valutazione positiva della performance relativa agli ultimi tre anni di servizio o comunque 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. Si considera positiva la valutazione conseguita non inferiore al 70% della valutazione massima, come media dell'ultimo triennio,

- secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo;
- non essere stati oggetto di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente la scadenza del termine per la presentazione della domanda.

Art. 9 – Elementi e metodologia di valutazione della procedura selettiva (Procedure regime transitorio – art. 13, co 6, 7 e 8 CCNL Funzioni Locali)

1. Costituiscono elementi di valutazione:
 - l'esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - il possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'Area;
 - le competenze professionali acquisite dal dipendente, attinenti al profilo oggetto di selezione.
2. La valutazione dell'esperienza sarà effettuata tenendo conto delle competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione delle performance (media dell'ultimo triennio) e dell'anzianità di servizio nell'area contrattuale di provenienza, sia a tempo determinato che indeterminato.
3. In ordine ai titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per accedere all'Area, come riportati all'art. 8, la valutazione avverrà tenendo conto della tipologia e dell'attinenza dei titoli al ruolo per cui si effettua la selezione.
4. Nella valutazione relativa alle competenze professionali, potranno essere considerate le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, purché certificati e pertinenti con il profilo professionale da ricoprire, incarichi di specifiche responsabilità, di RUP, di PO/EQ/Attribuzione di mansioni superiori con riferimento all'ultimo triennio, nonché abilitazioni professionali in relazione a quanto specificato nell'Avviso di selezione.
5. La valutazione consiste nell'assegnazione di un numero massimo di 100 punti, utilizzando i criteri/parametri indicati all'Allegato B – Criteri di valutazione, cui si rinvia.
6. A parità di punteggio complessivo precede, secondo il seguente ordine, il dipendente:
 - che abbia maturato maggiore permanenza nella posizione giuridica precedente a quella di nuova acquisizione;
 - più giovane di età anagrafica.

Art. 10 – Avviso di selezione

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa o valutativa non espressamente prevista nel presente regolamento, sarà contenuta in specifico Avviso rivolto al personale dell'Ente.
2. La selezione è indetta con determinazione del Responsabile del Servizio Personale Associato, sulla scorta del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato dalla Giunta comunale nell'ambito del PIAO.
3. Nell'Avviso devono essere indicate tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, e in ogni caso i seguenti elementi essenziali:
 - il posto da ricoprire ed i requisiti che i concorrenti devono possedere;
 - le modalità ed il termine per la presentazione della domanda;
 - i criteri di valutazione.
4. Il giorno dell'eventuale colloquio, qualora non sia contenuto nell'avviso, è comunicato con un preavviso di almeno 15 giorni.
5. L'Avviso di selezione sarà pubblicato in forma integrale sull'Albo Pretorio online del Comune e sul sito internet istituzionale, nell'apposita sezione, per la durata di almeno 15 giorni. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
6. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo pretorio online di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.
7. Il Responsabile del Servizio Personale Associato può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione, di modificare o di prorogare i termini ovvero ancora di revocare l'avviso di selezione.
8. Le assunzioni sono, in ogni caso, espressamente subordinate al rispetto della normativa in materia di assunzioni di personale nel tempo vigente.

Art. 11 – Commissione esaminatrice

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

Art. 12 – Procedimento valutativo e nomina vincitori

1. La Commissione esaminatrice procederà alla valutazione dei titoli in base alla documentazione inserita nei

fascicoli personali dei dipendenti e alle ulteriori certificazioni eventualmente dichiarate e/o allegate dai candidati nella domanda di partecipazione alla selezione comparativa indetta. Esperito l'eventuale colloquio previsto, la Commissione attribuirà ai candidati la votazione complessiva, come risultante dalla somma dei punteggi attribuiti utilizzando i criteri/parametri indicati nell'Allegato A o nell'Allegato B al presente regolamento, a seconda della procedura di progressione avviata.

2. L'approvazione dell'esito della procedura valutativa/comparativa e la nomina del vincitore avverrà a cura del Responsabile del Servizio Personale Associato, il quale provvederà a porre in essere tutti gli atti inerenti e conseguenti.

TITOLO 4 – NORME FINALI

Art. 13 – Disposizioni finali e di rinvio

1. L'entrata in vigore del presente regolamento comporta la conseguente modifica e disapplicazione delle disposizioni interne e regolamentari, in contrasto con lo stesso. Successive disposizioni di legge, con esso incompatibili, ne modificano automaticamente le disposizioni in contrasto.

2. La disciplina relativa alle procedure di progressione tra le aree c.d. "transitorie" sarà in vigore fino al 31/12/2025.

3. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e alle disposizioni del CCNL in vigore alla data di pubblicazione dell'Avviso delle progressioni verticali, nonché alle disposizioni del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi ed al Regolamento sulle procedure per l'accesso all'impiego e sulle procedure selettive dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.

Art. 14 – Abrogazioni

1. Il Regolamento per l'accesso agli impieghi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 8 aprile 2022, è abrogato a far data dall'entrata in vigore del presente regolamento.

Allegato A – Criteri di valutazione
(Procedure regime ordinario – art. 15 CCNL 2019-2021)

Passaggio dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori
Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'EQ

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

1) VALUTAZIONE POSITIVA PERFORMANCE INDIVIDUALE	Punteggio massimo	30
	<i>Media ponderata valutazione ultimi 3 anni</i>	<i>Pt.</i>
	da 93 a 100/100	30
	da 88 a 92,99/100	25
	da 83 a 87,99/100	20
	da 77 a 82,99/100	15
	da 70 a 76,99/100	10
	da 0 a 69,99/100	0
2) COMPETENZE PROFESSIONALI	Punteggio massimo	47
	oltre 10 anni	15
	oltre 5 anni fino a 10	10
	fino a 5 anni	5
	colloquio	32
3) TITOLI DI STUDIO ULTERIORI	Punteggio massimo	11
	<i>Per il passaggio in Area degli Istruttori sono valutabili i seguenti titoli ulteriori rispetto a quello richiesto e/o dichiarato per l'accesso; non sono valutabili i titoli inferiori a quello richiesto per l'accesso</i>	<i>Max 7</i>
	Diploma con voto di 100/100 (60/60)	7
	Diploma con voto da 90 a 99 (54-59)	6
	Diploma con voto da 80 a 89 (48-53)	4
	Diploma con voto < 80 (<48)	3
	Diploma universitario/Laurea (triennale)	3
	<i>ulteriori titoli</i>	<i>Max 4</i>
	Laurea specialistica o magistrale/Master II livello	2
	Dottorato	2
	Diploma specializzazione/Master I livello	0,75
	<i>Per il passaggio in Area dei Funzionari e dell'EQ sono valutabili i seguenti titoli ulteriori rispetto a quello richiesto e/o dichiarato per l'accesso; non sono valutabili i titoli inferiori a quello richiesto per l'accesso</i>	<i>Max 7</i>
	Laurea con voto di 110/110 e 110 con lode	7
	Laurea con voto da 105 s 109 su 110	6
	Laurea con voto < 105	3
	<i>ulteriori titoli</i>	<i>Max 4</i>
	Dottorato	2
	Master II livello	2
	Diploma di specializzazione/Master I livello	0,75
4) INCARICHI RIVESTITI	Punteggio massimo	7
	Specifiche responsabilità negli ultimi 3 anni (max 3 pt.)	1 punto per anno
	Mansioni superiori attribuite negli ultimi 3 anni/delega di funzioni negli ultimi 3 anni	1 punto per semestre
	Partecipazione a commissioni di gara-concorso anche c/o altre PA negli ultimi 3 anni	0,5 per commissione
5) ULTERIORI CRITERI		
5.1. IDONEITA' IN CONCORSI	Punteggio massimo	2
	per ogni idoneità (max 2 pt.)	0,5
5.2. PUBBLICAZIONI O DOCENZE	Punteggio massimo	3
	per ogni pubblicazione e/o docenza (max 3 pt.)	1

Allegato B – Criteri di valutazione
(Procedure regime transitorio – art. 13, co. 6, 7 e 8 CCNL 2019-2021)

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

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

CRITERI	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato <p align="right"><u>Max 50 punti</u></p>	a) <i>Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) <ul style="list-style-type: none"> - dal 70 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 b) <i>Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nell'area contrattuale di provenienza 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.
2) Titoli di studio ulteriori <p align="right"><u>Max 20 punti</u></p>	Diploma di laurea triennale: 5 punti Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale: 10 punti Master (max 1) – punteggio da sommare ai precedenti: 5 punti
3) Competenze professionali acquisite <p align="right"><u>Max 30 punti</u></p>	a) <i>Max 10 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 b) <i>Max 20 punti</i> → Incarichi: 2 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza

Passaggio dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'EQ

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

CRITERI	SUB-CRITERI
1) Esperienza maturata, anche a tempo determinato <p style="text-align: right;"><u>Max 50 punti</u></p>	a) <i>Max 30 punti</i> → Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio) <ul style="list-style-type: none"> - dal 70 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 b) <i>Max 20 punti</i> → Anzianità di servizio nell'area contrattuale di provenienza 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
2) Titoli di studio ulteriori <p style="text-align: right;"><u>Max 20 punti</u></p>	Diploma di laurea triennale: 10 punti Diploma di laurea specialistica/vecchio ordinamento/magistrale: 15 punti Master universitari: 5 punti cadauno
3) Competenze professionali acquisite <p style="text-align: right;"><u>Max 30 punti</u></p>	a) <i>Max 2 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 b) <i>Max 28 punti</i> → <ul style="list-style-type: none"> - Incarichi di specifiche responsabilità: 3 punti per ciascun incarico svolto, purché formalmente assegnato e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare) - Incarichi di RUP: 1 punto per ciascun procedimento - Incarichi di PO/EQ/Attribuzione mansioni superiori: 7 punti per ciascun anno di incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare (il punteggio è attribuito proporzionalmente, in dodicesimi, in funzione dei mesi di svolgimento dell'incarico nell'anno solare) - Abilitazioni professionali: 8 punti per ciascuna abilitazione professionale attinente al profilo professionale da ricoprire