



# COMUNE DI CAVALLERMAGGIORE

## PROVINCIA DI CUNEO

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 183

**OGGETTO:** Disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - Integrazione - Attuazione e specificazioni PIAO.

L'anno DUEMILAVENTICINQUE addì QUINDICI del mese di DICEMBRE alle ore 16:30 nella sala delle riunioni. Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. SANNAZZARO/DAVIDE	Sindaco	SI'
2. MONGE/ELISA	Assessore	SI'
3. AMOROSO/GIORGIO	Assessore	NO
4. PINNA/MARIACAROLA	Assessore	NO
5. SPERTINO/PIERANGELO	Assessore	SI'
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	2

Assiste quale Segretario Generale Comunale FLESIA CAPORGNO Dott. Paolo.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor SANNAZZARO Davide assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

**DGC n. 183 del 15 dicembre 2025**

OGGETTO: Disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – Integrazione – Attuazione e specificazioni PIAO.

**LA GIUNTA COMUNALE**

In conformità della proposta di deliberazione allegata all'originale;

Rilevato che, per il presente atto, l'istruttoria è stata svolta dal Segretario Comunale Flesia Caporgno dott. Paolo;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 152 in data 27.09.2023, con la quale è stata approvata la disciplina per l'attuazione di progressioni verticali ordinarie, in attuazione al disposto del CCNL 16.11.2022;

Dato atto che il PIAO – piano integrato attività organizzazione dell'ente, per l'anno 2025, prevede l'eventualità di attuazione di progressioni verticali;

Ritenuto, stante l'approssimarsi del termine previsto dal CCNL medesimo, di adottare anche la disciplina in attuazione dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, come modificato dal d.l. 80/2021, convertito in Legge 06/08/2021, n. 113, che dispone in materia di progressioni di carriera tra le aree di inquadramento (c.d. "verticali"), del personale del comparto pubblico, c.d. in deroga, prevedendo al penultimo periodo come segue: *"In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno."*

Dato atto che il Ccnl del Comparto delle Funzione Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 16, commi 6, 7 e 8, nonché con il successivo articolo 15, ha integrato la disciplina di fonte legale, consentendo l'applicazione dell'istituto, in via straordinaria e temporanea, a decorrere dalla data di riclassificazione del personale (1° aprile 2023) ed entro il termine ultimo del 31.12.2025;

Dato atto che si era rivolto all'Aran un Comune al fine di sapere se data la dizione contenuta nell'art. 13, comma 6 del Ccnl. FL 16.11.2022 (*"la progressione tra le aree può aver luogo a seguito di una procedura valutativa"*) si potesse consentire all'Ente di accertare le competenze professionali possedute dai dipendenti interessati attraverso un colloquio conoscitivo;

Dato atto che l'Aran ha risposto con il *Parere ARAN 5318 del 10.07.2023* ritenendo "possibile" e pertanto legittima la scelta dell'amministrazione di prevedere l'espletamento di un colloquio finalizzato ad accertare le competenze professionali;

Richiamato l'art. 89 del TU 267/00 che recita:

*"Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.*

*2. La potestà regolamentare degli enti locali si esercita, tenendo conto di quanto demandato alla contrattazione collettiva nazionale, nelle seguenti materie:*

*(...) d) procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;*

*3. I regolamenti di cui al comma 1, nella definizione delle procedure per le assunzioni, fanno riferimento ai principi fissati dall'articolo 36 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.*

*4. In mancanza di disciplina regolamentare sull'ordinamento degli uffici e dei servizi o per la parte non disciplinata dalla stessa, si applica la procedura di reclutamento prevista dal decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487."*



Rilevato che ai sensi dell'art. 48 del citato D.Lgs. n. 267/00, è di competenza della Giunta comunale l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;

Atteso che la bozza di articolato oggetto della presente modifica regolamentare è stata inviata alle organizzazioni sindacali e alla RSU, come disposto dall'art. 5, comma 3, lett. o) del Ccnl 16.11.2022, con nota prot. 13156 in data 01.12.2025 nonché portata a conoscenza dei componenti del CUG in data 01.12.2025;

Evidenziato che a valle del confronto anzidetto le amministrazioni mantengono autonomia decisionale in materia e possono procedere ad adottare l'atto secondo le proprie valutazioni.

Richiamati:

- il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ed in particolare l'art. 35;
- i CCNL del Comparto Funzioni Locali in vigore, e quello del 16 novembre 2022 in particolare;

Ritenuto di disporre l'attuazione della predetta disciplina con riferimento, in prima attuazione, alla figura di funzionario, con scheda che sarà elaborata;

Assunto ai sensi degli articoli 49 comma 1 e 147 bis del D.Lgs n. 267 del 18 agosto 2000 il prescritto parere in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in esame, rilasciato dal Segretario Comunale, come da prospetto allegato;

Visto l'art. 48 del D.Lgs 18.08.2000, n. 267;

## D E L I B E R A

Per le motivazioni riportate in premessa, che qui si intendono tutte integralmente riportate,

- 1) Di integrare il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvandogli *Allegati A) e A1)* concernenti le progressioni verticali di cui in premessa, alla presente deliberazione, contenenti rispettivamente:
  - la disciplina delle "*Progressioni verticali straordinarie riservate al personale dipendente dell'Ente ex art. 13 del Ccnl 16/1/2022*"
  - lo schema contenente i "*Criteri di Valutazione*" utili a definire il punteggio attribuito ai candidati delle procedure in esame;
- 2) Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente.
- 3) Di dichiarare ad unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE  
F.to SANNAZZARO Davide

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to FLESIA CAPORGNO Dott. Paolo

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

in data 15/12/2025, perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000 e s.m.i.);

## CRITERI PROGRESSIONI FRA LE AREE – FASE TRANSITORIA

### Art 13 CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2022

#### Art. 1 – Disposizioni generali

I presenti criteri disciplinano le modalità di svolgimento delle procedure valutative per le progressioni fra le Aree con procedura transitoria, riservate al personale dipendente dell'ente, d'ora in avanti denominate "progressioni verticali", ai sensi dell'art. 13, comma 6 del CCNL del 16/11/2023 del Comparto Funzioni Locali, che dispone che *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza"*.

La disciplina di cui al presente articolo si aggiunge, esclusivamente per il periodo contrattualmente fissato e precisato dal contratto nazionale, a quella ordinariamente prevista ex art. 52 comma 1-bis, del d. lgs. N. 165/2001. L'Ente, nel rispetto dei presupposti normativi e contrattuali vigenti, determina se ricorrere all'una e/o all'altra delle due procedure disponibili. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera avviene nel limite del 50% dei posti, con riferimento alla medesima categoria, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa (fatte salve le eccezioni come da disposizioni e interpretazioni normative, e in particolare in caso di avvalimento, per la spesa integrale della singola progressione, del budget dello 0,55% previsto dal contratto nazionale e sue integrazioni e modifiche).

La disciplina straordinaria e temporanea di cui al presente articolo, in particolare, trova applicazione a decorrere dalla data di riclassificazione del personale nelle Aree di inquadramento di cui agli articoli 12 e 13 del Ccnl 16/11/2022, e si esaurisce nei termini temporali fissati all'articolo 13, comma 6, ovvero entro il 31/12/2025, salvo ulteriori proroghe/rinnovi stabiliti dal contratto nazionale, e ferma restando comunque l'applicabilità in caso di avvio della procedura entro il termine.

Le progressioni fra le aree consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, in un'ottica di sviluppo professionale, dovuto all'acquisizione di competenze ed esperienza, secondo criteri selettivi e meritocratici. L'accesso alla progressione verticale comporta per il dipendente l'assegnazione alle mansioni del profilo professionale oggetto di selezione nel rispetto dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i..

#### Art. 2 – Caratteristiche della procedura transitoria di progressione fra le aree

La procedura transitoria di progressione fra le aree, potrà aver luogo anche in deroga al titolo di studio per l'accesso dall'esterno, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti previsti nella tabella C del CCNL vigente.

Il contratto nazionale prevede, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art 13, comma 6 del CCNL vigente, 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.

### Art. 3 – Requisiti per la partecipazione

Le procedure per la progressione verticale in fase transitoria sono interamente riservate al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché entro i vincoli, all'uopo fissati, da quest'ultima, nonché dal contratto nazionale di lavoro. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale in servizio attivo nell'ente alla data di avvio della procedura nonché alla data di sua conclusione, a tempo indeterminato, destinatario dei CC.CC.NN.L. del comparto Funzioni Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovano in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, hanno titolo per presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa. In caso di conseguimento alla posizione giuridica superiore, il dipendente cessa dal comando/distacco. I dipendenti provenienti da altra amministrazione mediante mobilità, e in possesso dei requisiti previsti, possono presentare istanza di partecipazione; eventuali esperienza e competenze professionali maturate dai dipendenti in periodi prestatati presso terze amministrazioni vengono valutati dalla Commissione secondo le specifiche previste per le competenze e l'esperienza acquisite direttamente presso l'ente. I partecipanti devono possedere, entro i termini di scadenza della data stabilita per la presentazione delle domande i seguenti requisiti:

(Requisiti minimi per l'accesso alla Procedura: Tab C Ccnl 19/21)

Progressione tra categorie	Requisiti
da Area Operatori (cat. A) all'Area Operatori esperti (cat. B)	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area Operatori esperti (cat. B) all'Area Istruttori (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; oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area Istruttori (cat. C) all'Area Funzionari e dell'E.Q. (cat. D)	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

e inoltre:

- essere inquadrati nella categoria/area immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del comparto delle funzioni locali stipulato in data 16.11.2022;

- in caso di profili professionali in cui ciò sia necessario (quali profili tecnici, contabili e similari), possedere il titolo di studio necessario – eventualmente derogatorio nei casi previsti - per l'inquadramento nel profilo professionale da coprire, così come previsto dal catalogo dei profili professionali dell'ente/regolamento per le assunzioni/bando di progressione;
- possedere ed effettivamente svolgerne le attività, i profili ammessi alla selezione in quanto pertinenti con la fattispecie oggetto di progressione, secondo le specifiche indicate nell'avviso di selezione;
- possedere i requisiti generali previsti per l'accesso al pubblico impiego, nonché i requisiti psico fisici per l'esercizio delle attività del profilo posto a selezione;

#### Art. 4 – Avviso di selezione

Gli avvisi di selezione, predisposti dall'Ufficio personale, sono pubblicati per la durata di almeno quindici giorni calendariali – salvo riduzioni del termine per ragioni di urgenza - sul sito istituzionale dell'Ente, all'albo pretorio on line e sul sito Amministrazione Trasparente – sezione Bandi di Concorso. La pubblicazione dell'avviso all'albo pretorio online e sul sito istituzionale dell'Ente assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura. L'ufficio può adottare ogni utile iniziativa per dare comunicazione della procedura ai dipendenti secondo il metodo convenzionalmente utilizzato e in uso presso l'Ente. È fatta salva la possibilità dell'Ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini deve essere pubblicato con le medesime modalità dell'avviso. Restano ferme le domande già presentate, con possibilità di integrazione dei documenti richiesti.

#### Art. 5 – Elementi di valutazione

Costituiscono elementi di valutazione della procedura comparativa di progressione verticale:

- a) esperienza maturata nell'area (cioè categoria) di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titolo di studio, oltre che eventuali ulteriori titoli ulteriormente superiori;
- c) competenze professionali acquisite durante il servizio, gli incarichi rilevanti ricoperti, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi (anche esterni e anche non nell'ambito pubblico), le abilitazioni professionali, ecc.

#### Art. 6 – Punteggi

Per l'accertamento dell'idoneità dei candidati alla progressione alla categoria superiore, l'avviso di indizione della procedura comparativa deve prevedere l'attribuzione di punteggi secondo la griglia allegata, nella quale sono indicate le ulteriori specifiche descrittive e criteri di massima valutativi.

#### Art. 7 – Pesatura dei punteggi

Il bando dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti pesi percentuali ai punteggi ottenuti:



- a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: peso 25%
- b) titolo di studio: peso 20%
- c) Competenze professionali: peso 55%

#### Art. 8 – Commissione esaminatrice

La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria di merito, è effettuata da un'apposita Commissione esaminatrice nominata con atto del Segretario comunale così costituita: - Segretario comunale Presidente di diritto, ovvero un Responsabile del servizio della stessa Amministrazione o di altro Ente, con funzioni di Presidente; - due componenti dipendenti della stessa Amministrazione o di altro Ente, inquadrati in categoria almeno pari a quella oggetto della procedura, di cui uno assolve anche alle funzioni di segretario verbalizzante, ove non sia individuato altro impiegato per le funzioni di verbalizzante. La commissione giudicatrice può, prima della fase valutativa, dettagliare i criteri di valutazione contenuti nel bando. Il procedimento valutativo prevede anche una fase costituita da colloquio conoscitivo e di approfondimento, come da specifiche in allegato.

#### Art. 9 – Formazione della graduatoria finale e conclusione della procedura

Il Servizio personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura di selezione e dispone con provvedimento l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura. Le domande ammesse vengono trasmesse alla Commissione esaminatrice all'atto dell'insediamento per la valutazione delle candidature ed attribuzione dei punteggi come previsto per le singole procedure, ivi compreso lo svolgimento del colloquio. La Commissione provvede a formare la graduatoria di merito, secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato, e trasmette quindi tutti i verbali relativi alle operazioni selettive al responsabile del procedimento nonché al dirigente o responsabile del servizio personale che approva gli esiti delle operazioni e la graduatoria finale di merito. Sono dichiarati vincitori i candidati utilmente collocati in graduatoria, nei limiti dei posti complessivamente disponibili fissati nell'avviso. A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore punteggio per esperienza e, a parità ulteriore, il candidato più anziano di età anagrafica.

Considerato che il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (adottate il 6 ottobre 2022), e richiamato l'art. 48 del d. lgs. N. 198/2006 s.m.i., si dà atto che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.

Le graduatorie saranno utilizzate nella misura e nei limiti di progressione verticale previste nel Piano del Fabbisogno di Personale del periodo di programmazione di riferimento. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia



all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricade nel periodo di programmazione in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione del piano occupazione. L'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nella categoria superiore, applicando le disposizioni inerenti le assunzioni ordinarie del personale e le regole contrattuali collettive pertinenti, salve le eccezioni contrattualmente stabilite. I soggetti destinatari della procedura di progressione verticale sono esonerati, con accordo espresso dei medesimi, dallo svolgimento del periodo di prova, in conformità a quanto previsto dal C.C.N.L. 16/11/2022 Funzioni Locali.

#### Art. 10 – Trattamento economico

Il passaggio alla categoria immediatamente superiore comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria e avrà decorrenza dalla data indicata nella determina dirigenziale di approvazione della graduatoria. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche, a titolo di assegno personale.

#### Art. 11– Continuità degli istituti contrattuali maturati e non goduti

Al dipendente assunto nella nuova categoria verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento, di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione di carriera e non siano stati fruiti.

#### Art. 12 – Revoca, annullamento, contenziosi.

L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti. In ogni caso la revoca della selezione deve essere preceduta da deliberazione dalla Giunta Comunale, essendo una modifica del piano di fabbisogno del personale. E' inoltre possibile l'annullamento in sede di autotutela, degli atti della procedura, in relazione a vicende giudiziali o extragiudiziali. In tali casi, così come nei casi di revoca, annullamento sia giurisdizionale sia in autotutela, il lavoratore null'altro potrà pretendere se non gli emolumenti stipendiali corrispondenti all'effettivo periodo di servizio eventualmente già svolto nella categoria di progressione.

Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative.

#### Art. 13 – Applicazione

I presenti criteri entrano in vigore con l'approvazione della Delibera di Giunta. Essi potranno essere aggiornati e revisionati a seguito di modifiche legislative o contrattuali medio tempore approvate.

#### Art. 14 – Rinvio

Per quanto non qui disciplinato, si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni verticali, oltre che alle interpretazioni correnti degli organi e soggetti competenti.



**CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ARTICOLO 13 - PROGRESSIONI FRA AREE - FASE TRANSITORIA**  
**criteri integrati in base a parere Aran 5318 del 10-7-2023**

ESPERIENZA MATURATA IN AREA PROVENIENZA (EX CATEGORIA: B, C, ECC), ANCHE A TEMPO DETERMINATO: totale max 25 punti

	numero anni	punteggio
ANNI DI SERVIZIO NELL'AREA DI PROVENIENZA ANCHE A TEMPO DETERMINATO E ANCHE PRESSO ALTRI ENTI PUBBLICI ( SOLO SERVIZIO ULTERIORE RISPETTO AL MINIMO PREVISTO DA TABELLA C DEL CCNL 16.11.22)	max punti 25	

esperienza minima richiesta da tabella C allegata al CCNL 16-11-2022 quale requisito: zero punti

esperienza ulteriore:

se ambito lavorativo attinente	2 punti/anno	0	0
se altro ambito lavorativo	1 punto/anno	0	0
subtotale	max punti 25 complessivi		0

TITOLO DI STUDIO

max 20 punti

titolo derogatorio a quello richiesto per accesso dall'esterno, necessario quale requisito di partecipazione: 16 punti		0
titolo minimo richiesto per l'accesso dall'esterno: 18 punti (es.: per passaggio ad area funzionari: laurea triennale)		0
titolo superiore a quello minimo richiesto per l'accesso dall'esterno: 20 punti (es. per passaggio ad area funzionari: laurea specialistica o magistrale - il punteggio s'intende assorbente quello attribuito alla laurea di primo livello-)		0
Nel caso di valutazione della laurea, non si attribuisce punteggio al diploma		0

COMPETENZE PROFESSIONALI: VENGONO VALUTATE LE COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE

NEGLI ANNI DI SERVIZIO PRESTATO NELL'AREA DI PROVENIENZA, RELATIVE AL CONTESTO DI APPARTENENZA DEL  
 PROFILO DI INQUADRAMENTO, OVVERO COMPETENZE ULTERIORI ACQUISITE NEI CONTESTI LAVORATIVI: max 55 PUNTI

ripartito tra:

a) incarichi o posizioni con carattere rilevante o speciale: es. rup, responsabile di imposta, informatico, direzione lavori, coordinatore sicurezza, incarichi di specifica responsabilità: max 15 punti  
 e comunque entro i subpunteggi di seguito indicati:

(l'attribuzione del punteggio è effettuata

con riferimento all'attinenza al profilo come da specifiche di bando)

(per area di provenienza si intende la categoria di provenienza, anche presso altri enti)

responsabile procedimento/direttore esecuzione lavori pubblici:	(per ogni incarico)	numero		punteggio
importi a base di gara da 40.000 e fino a 500.000 euro	punti 1	0	1	0
importi a base di gara oltre 500.000 euro	punti 2	0	2	0
responsabile procedimento/direttore esecuzione servizi e forniture:	(per ogni incarico)			
importi a base di gara da 40.000 e fino a 250.000 euro	punti 0,5	0	0,5	0
importi a base di gara oltre 250.000 euro	punti 1	0	1	0
responsabile di imposta	punti 3	0	3	0
coordinatore sicurezza LLPP:	punti 1 (per ogni incarico)	0	1	0
specificata responsabilità:	punti 2	0	2	0
sub punteggio complessivo	max punti 15			0

b) esperienza maturata dal dipendente qualificabile come accrescimento generale nelle materie  
 negli ambiti e nelle procedure di un certo settore - vedasi scheda specifica  
 max punti 10 esame integrato curriculum/colloquio

c) competenze acquisite attraverso percorsi formativi, che prevedono la partecipazione  
 attiva attinenti il profilo di appartenenza, svolti anche al di fuori dei piani di formazione  
 attivati dall'ente, conoscenze tecniche e specialistiche: max punti 30

ripartiti tra:

c1) competenze acquisite nei contesti lavorativi: max punti 20 inteso come limite massimo sommatoria subpunteggi  
 (contesti lavorativi esterni, es. incarichi presso terzi, attività autonome, ecc.,  
 con valutazione in relazione all'attinenza)

subpunteggi:

attività di lavoro autonomo: punti 3 per ogni anno di attività fino a un massimo di punti 15 extra ente pubblico	0	3	max 15	0
attività di lavoro dipendente o assimilato extra ente pubblico: punti 3 per ogni anno di attività con un massimo di punti 15	0	3	max 15	0
sub totale max punti 20			sub totale max 20 punti	0

c2) competenze informatiche o linguistiche:

competenze informatiche certificate: fino a punti 2,5

competenze linguistiche certificate: fino a punti 2,5

c3) abilitazione professionale per ambito di attinenza: fino a 5 punti

specificare abilitazioni

sub totale

(l'attribuzione dei punteggi fino al subpunteggio massimo è effettuata in relazione al minor o maggior grado  
 di rilevanza degli elementi posseduti, anche con riferimento all'attinenza al profilo di cui a bando)

totale

Il bando può prevedere ulteriori subpunteggi; inoltre, la Commissione, prima della valutazione, può elaborare/dettagliare ulteriori criteri di attribuzione  
 dei punteggi per quanto non già espressamente definito da disciplina e bando





esperienza/professionalità maturata dal dipendente qualificabile come accrescimento generale nelle materie negli ambiti e nelle procedure di un certo settore  
esplicitata in concreto con impatti sull'evoluzione operativa nell'ente

ambito	descrizione	grado/punteggio		
		base	medio	elevato
ADIBIZIONE AD ATTIVITA' ISTRUTTORIE SU MATERIE RIGUARDANTI ORGANIZZAZIONE DEL SETTORE DI APPARTENENZA O RIGUARDANTI IN AUTONOMIA ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI PUBBLICI ALL'UTENZA	istruttoria riguardante materie impattanti su organizzazione del settore; istruttoria in autonomia organizzazione di erogazione di servizi pubblici all'utenza	1	2	4
ACCRESIMENTO PROFESSIONALE IN MATERIE O PROCEDURE ATTRAVERSO INNOVAZIONI TECNICHE, PROCEDURALI		1	2	3
		1	2	3

#### VALUTAZIONE PER COMPETENZE PARTICOLARI:

il dipendente opera con la consapevolezza di far parte di un gruppo di lavoro; tipologia di metodi di lavoro;  
grado di orientamento all'utente (Interno o esterno) delle relazioni; ecc.;

La verifica degli elementi di cui sopra viene disposta dalla Commissione attraverso la sintesi tratta dalla disamina del curriculum integrata con i riscontri derivanti da specifico colloquio, il quale avrà ad oggetto le tematiche attinenti alle attività da svolgersi presso il Servizio di destinazione e sarà finalizzato a verificare se le diverse esperienze lavorative e/o di studio esposte nel curriculum abbiano consentito al candidato di acquisire quelle specifiche competenze professionali, tecniche e giuridiche richieste dal ruolo da ricoprire, e di maturare la necessaria consapevolezza circa le responsabilità qualificanti il nuovo profilo professionale da assegnare.

#### Esplicitazione criteri motivazionali della Commissione:

#### ADIBIZIONE AD ATTIVITA' ISTRUTTORE ECC.:

si desume l'avvenuta adibizione ad attività istruttorie di particolare profilo e il riscontro della professionalità acquisita aventi ad oggetto aspetti organizzativi del settore di appartenenza (di tipo trasversale, cioè riguardanti l'intero settore o ambiti significativi), riguardanti cioè le modalità lavorative e di organizzazione del personale del settore oppure riguardanti, in autonomia, organizzazione nell'erogazione di servizi pubblici all'utenza  
La diversa graduazione del punteggio è correlata all'incidenza nell'impatto sull'organizzazione; natura dei servizi all'utenza e relativo grado di complessità organizzativa e gestionale; tipologia di aspetti organizzativi del settore gestiti

#### ACCRESIMENTO PROFESSIONALE ...:

si desume l'attuazione a cura del partecipante, o la proposta, di oggettive iniziative innovative e di miglioramento riguardanti alternativamente o cumulativamente aspetti tecnici, di procedura e semplificazione, di organizzazione dei servizi del settore.  
La diversa graduazione del punteggio è correlata all'incidenza del miglioramento e dell'innovazione rispetto all'assetto precedente; col grado "base" si riscontrano iniziative di modesto cambiamento, mentre con i gradi più elevati si riscontrano innovazioni e miglioramenti con impatti sempre più significativi sui servizi erogati all'utenza ovvero ad altri uffici/servizi

#### VALUTAZIONE PER COMPETENZE PARTICOLARI:

La valutazione "per" competenze, rispetto alla valutazione per obiettivi, è un modello che prende in considerazione il lungo periodo, cioè considera che un lavoratore con migliori competenze e abilità alla fine diventerà più competente di uno solo con più esperienze  
Da questo modello, si mutuano perciò alcuni elementi che riguardano la concreta espressione di queste particolari competenze riconosciute a livello internazionale nel contesto lavorativo: il metodo di lavoro, il grado di orientamento all'utente delle relazioni, l'assertività, l'operare con la consapevolezza del lavoro in team, ecc., il tutto con positive ricadute sul contesto lavorativo  
La diversa graduazione del punteggio è correlata all'incidenza del miglioramento del contesto lavorativo determinata considerando lo stesso contesto senza la presenza del lavoratore; col grado base, si riscontra un discreto livello di questi elementi, che si incrementa laddove lo spessore degli stessi abbia una incidenza trainante e di eccellenza.

