

ASP ISTITUTI RIUNITI DEL LAZIO REGOLAMENTO PROGRESSIONI VERTICALI

(Art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 9 dicembre 2024, n. 20
Aggiornato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 6 novembre 2025, n. 32

Art. 1

Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento della procedura comparativa per la progressione tra le Aree del sistema di classificazione di cui alle vigenti disposizioni contrattuali collettive del Comparto Funzioni Locali, in applicazione dell'art. 52 comma 1-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato ad opera dell'art. 3 comma 1 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.
2. Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale la ASP Istituti Riuniti del Lazio, fatta salva la riserva del 50% delle posizioni disponibili riservate all'accesso esterno e nei limiti delle risorse finanziarie destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente, può stabilire l'attivazione di procedure comparative per la progressione all'Area immediatamente superiore riservate al personale interno in servizio a tempo indeterminato e in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, finalizzate a valorizzare il percorso professionale, formativo e comportamentale dei dipendenti dell'Ente.
3. Le progressioni fra Aree, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.
4. In ottemperanza all'art. 13 "*Norme di prima applicazione*" del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 si procede all'approvazione, unitamente al presente Regolamento, dei criteri di valutazione per le progressioni verticali nel periodo transitorio CCNL funzioni locali (2019-2021). Dalla data di esecutività della deliberazione del Consiglio di Amministrazione che approva tali criteri, a seguito dell'espletamento del confronto con le OO.SS. e le RSU previsto dall'art. 5 del CCNL Funzioni Locali e nel rispetto di quanto indicato dal comma 6 dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali, i criteri di valutazione per le Progressioni verticali nel periodo transitorio diventano Appendice al Regolamento per le progressioni verticali del CCNL Funzioni Locali.
5. Le disposizioni del presente regolamento non si applicano per l'attuazione della previsione contenuta nella stessa disposizione e relativa alle tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti disciplinate dall'art 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali.

Art. 2

Rapporto con gli strumenti di programmazione e pianificazione operativa

1. L'Azienda si avvale del ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative.

In particolare:

- la pianificazione triennale del fabbisogno del personale potrà contenere la previsione del ricorso alle procedure selettive di cui al presente regolamento. I posti riservati alle progressioni verticali non potranno superare la percentuale del 50% del complesso delle assunzioni consentite dalle facoltà assunzionali. La percentuale è rapportata al complesso dei posti che l'Azienda intende coprire mediante accesso dall'esterno e di cui viene prevista l'assunzione;

- i percorsi formativi definiti dallo stesso Ente per accrescere le professionalità dei propri dipendenti terranno conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

Art. 3

Requisiti di partecipazione (Prerequisiti)

1. Le procedure sono rivolte ai dipendenti appartenenti all'Area immediatamente inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione, con i seguenti prerequisiti:
 - anzianità minima di 36 mesi nella categoria/Area immediatamente inferiore;
 - assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
 - possesso dei requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno al posto oggetto di selezione, ed in particolare:
 - per l'Area degli Istruttori: diploma di scuola secondaria superiore di secondo grado;
 - per l'Area dei funzionari e dell'Elevata qualificazione diploma universitario (DU), laurea triennale (L), diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo di studio universitario, anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

Art. 4

Parametri di valutazione della procedura comparativa

1. Costituiscono elementi di comparazione:
 - a) la valutazione positiva della performance individuale nel triennio precedente l'anno dell'attivazione della selezione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b) l'assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c) l'eventuale possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, purché la formazione culturale con gli stessi conseguita risulti attinente ai contenuti professionali del posto oggetto di copertura (*e sempre che il titolo superiore, rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, non costituisca esso stesso requisito di accesso già valutabile, in quanto assorbente*);
 - d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.
È considerato "attinente" tutto ciò che può essere considerato in correlazione con funzioni o attività riferibili al posto oggetto della selezione, in quanto comportante un arricchimento della professionalità del concorrente in riferimento alle medesime funzioni e attività.

Punteggi

1. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi.

A tale fine i parametri indicati nel precedente comma sono così declinati:

a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, valutati antecedentemente al termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte in un posto di categoria/Area immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione. **Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti.**

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione Media Performance	Punteggio
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	18,00
Fra 82 e 90	25,00
Fra 91 e 95	30,00
Maggiore di 95	Determinato dal rapporto fra media valutazioni e 100, moltiplicato per 35.

b) assenza 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, **punti 5**;

c) possesso di titoli e competenze professionali e di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria/Area e attinenti al profilo oggetto di selezione, per un **punteggio massimo di punti 45**, come di seguito indicato:

- c.1) **titoli di servizio** prestatore alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D.lgs. n.165/2001, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione: **punti 2** per ogni anno di servizio, fino ad un **massimo di punti 20**, prestati nella categoria/Area immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. 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.2) **attività di formazione** ed aggiornamento professionale attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dalla ASP ovvero da Agenzie formative, Istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite ai sensi del CCNL del comparto Funzioni locali vigente, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un **massimo di punti 6**:
 durata da 10 a 39 ore, punti 0,75;
 durata da 40 a 59 ore, punti 1,50;
 durata oltre 59 ore, punti 3;
- c.3) **pubblicazioni** attinenti, **docenze**, per almeno tre mesi complessivi, riconosciute da altre

- c.4) PA, agenzie formative, Istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, in materie attinenti alla qualifica professionale/profilo: punti 1 per ogni titolo posseduto, fino ad un **massimo di punti 3**;
- c.5) **Idoneità acquisita in concorsi** per la copertura a tempo indeterminato di profili professionali di categoria/Area pari o superiore a quella del posto oggetto di procedura comparativa: 0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un **massimo di 1 punto**;
- c.6) **massimo 15 punti per ulteriori titoli di studio attinenti**, così suddivisi:
- **per posti per l'Area dei Funzionari:**
 - punti 5 per dottorato di ricerca (DR), punti 2 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), punti 1 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004), fino ad un massimo di 4 punti;
 - massimo punti 5 per abilitazioni e/o qualificazioni all'esercizio professionale attinenti (1,50 per ogni titolo posseduto);
 - **per posti per l'Area degli Istruttori**
 - punti 7 per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 6 per voto da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 4 per voto da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60) conseguito nel titolo utile per l'ammissione;
 - punti 3 per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L);
 - punti 4 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
 - punti 2 per dottorato di ricerca (DR), punti 1 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), punti 0,75 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004), abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente, fino ad un massimo di punti 4;

d) numero e tipologia di incarichi attinenti formalmente attribuiti, non valutati nelle tipologie precedenti: fino ad un **massimo di punti 15**, ponderati sulla base della tipologia e complessità degli incarichi medesimi:

Descrizione	Punti Assegnati
Incarichi Professionali ex art. 53 D. Lgs. 165/2001 (valutabili max punti 2 per massimo n. 02 incarichi)	4
Presidente/Membro/Segretario Commissione Gara/RUP (punti 1 valutabili max 4 commissioni)	4
Responsabile del Procedimento (conferimento indennità per specifiche responsabilità ex art.70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018)	7

Avviso di selezione comparativa

1. La procedura comparativa finalizzata alla copertura dei posti previsti nel Piano dei fabbisogni di personale mediante progressione verticale tra Aree riservata al personale dipendente è indetta con apposito Avviso di selezione, approvato con determinazione del Direttore.
2. L'avviso di selezione è pubblicato per almeno quindici giorni consecutivi all'albo pretorio online, sull'home page del sito istituzionale e nella Sezione "*Amministrazione Trasparente*", sottosezione "*Bandi di concorso*". Esso deve indicare l'Area contrattuale di accesso per la quale si concorre, i requisiti richiesti per il posto da ricoprire, il termine e le modalità per la presentazione delle domande, le modalità di svolgimento della selezione.
3. Nell'avviso dovranno essere indicati, in particolare:
 - il numero, l'Area e il profilo professionale dei posti da coprire;
 - i requisiti generali e specifici richiesti per la partecipazione alla procedura comparativa;
 - gli elementi oggetto di valutazione comparativa con specificazione dei punteggi massimi per ciascuna Area e dei rispettivi criteri di attribuzione;
 - il termine entro il quale dovranno pervenire le domande dei candidati e l'obbligo di allegare, a pena di esclusione, copia di un documento di riconoscimento in corso di validità e del *curriculum vitae* e professionale che evidenzia la posizione di lavoro e le mansioni svolte, le esperienze professionali acquisite ed i percorsi formativi svolti;
 - ogni eventuale e ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla specifica procedura comparativa indetta.
4. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
5. Tutti i requisiti di partecipazione devono essere inderogabilmente posseduti entro la data di scadenza dell'avviso di selezione comparativa.
6. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione, con apposito provvedimento.

Art. 7

Domanda di partecipazione e ammissione dei candidati

1. La domanda di partecipazione alla procedura comparativa, indirizzata alla ASP Istituti Riuniti del Lazio, redatta in carta libera in conformità al modello di domanda predisposto e reso disponibile dall'Ente, sottoscritta dall'interessato e corredata dai documenti di cui è richiesta l'obbligatoria allegazione, deve essere presentata entro il termine perentorio stabilito dall'Avviso, mediante Posta elettronica certificata (PEC) di cui il candidato è titolare e trasmessa all'indirizzo PEC del protocollo in un unico documento informatico in formato PDF.
2. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
3. Decorso il termine di presentazione delle domande, il RUP provvede alla preliminare verifica di ammissibilità delle domande, invitando i candidati, in presenza di vizi meramente formali concernenti l'incompletezza di una o più dichiarazioni circa il possesso dei requisiti, alla regolarizzazione delle domande nei termini e con le modalità indicate nella richiesta di

integrazione istruttoria.

4. Costituiscono causa di esclusione dalla selezione comparativa:

- a) il mancato possesso dei requisiti per l'accesso stabiliti al precedente articolo 3;
- b) la mancata presentazione della domanda nei termini e con le modalità previste nell'avviso di procedura comparativa;
- c) la mancata regolarizzazione o integrazione della domanda entro il termine eventualmente a tal fine assegnato;
- d) altre circostanze eventualmente specificate nei singoli avvisi di selezione comparativa.

5. Il RUP conclusa l'istruttoria sulla regolarità delle domande e dei documenti prodotti:

- a) forma un elenco dei candidati ammessi e dei candidati esclusi;
- b) predispone il provvedimento con l'esclusione dalla selezione comparativa e lo trasmette al Direttore Generale per la successiva adozione e comunicazione al candidato con posta elettronica certificata.

6. Gli elenchi dei candidati ammessi e le determinazioni assunte dal Direttore Generale sono trasmessi, unitamente alle domande di partecipazione alla selezione comparativa, alla Commissione esaminatrice all'atto del suo insediamento.

Art. 8

Commissione esaminatrice

1. La valutazione comparativa dei candidati ammessi a selezione per la progressione verticale tra Aree è effettuata, sulla base di quanto previsto dal precedente articolo 5, da una apposita Commissione esaminatrice nominata con determinazione del Direttore Generale, tenuto conto del posto da coprire e dei contenuti di attività del profilo professionale.

2. La Commissione esaminatrice è composta dal Direttore Generale e da due componenti esperti interni o esterni all'Ente che qualora dipendenti pubblici, devono essere inquadrati almeno nella stessa o corrispondente Area di destinazione della progressione verticale. Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un dipendente dell'Ente appartenente all'Area dei Funzionari o degli Istruttori.

3. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice trasmette al RUP tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa

Art. 9

Formazione della graduatoria finale

1. La graduatoria di merito dei candidati, approvata con determinazione del Direttore Generale, è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente articolo 5.

2. In caso di parità, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio presso l'ASP e, in subordine, la maggior anzianità di servizio nell'Area immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione. In caso di ulteriore parità, costituirà titolo di preferenza la maggiore età anagrafica.

3. Il vincitore della procedura comparativa verrà inquadrato nella nuova Area acquisita a seguito di progressione verticale con la decorrenza che verrà comunicata dall'ASP, previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro nel quale, con il consenso del dipendente, si può prescindere dal periodo di prova.

4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, salvo rinuncia del candidato vincitore.
5. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'Area immediatamente superiore (posizione economica iniziale), previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti dichiarati nella domanda di partecipazione, oggetto di valutazione. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente.

Art. 10

Revoca della selezione

1. L'Amministrazione può revocare la selezione quando l'interesse pubblico lo richieda, previa informativa sindacale.
2. Dell'avvenuta revoca dovrà darsi comunicazione ai concorrenti.

ASP Istituti Riuniti del Lazio
***CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI NEL
PERIODO TRANSITORIO CCNL FUNZIONI LOCALI (2019-2021)***

Approvati con Delibera del Consiglio di Amministrazione 9 dicembre 2024, n. 20
Aggiornati con Delibera del Consiglio di Amministrazione 6 novembre 2025, n. 32

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI VERTICALI NEL PERIODO TRANSITORIO CCNL FUNZIONI LOCALI (2019-2021)

ART. 1

SOGGETTI INTERESSATI

1. I presenti criteri disciplinano le modalità di valutazione delle procedure comparative per la progressione tra le aree/categorie giuridiche del sistema di classificazione di cui alle vigenti disposizioni contrattuali collettive del Comparto Funzioni Locali, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, nel periodo transitorio, entro il 31 dicembre 2025.

ART. 2

OGGETTO E FINALITÀ

1. L'articolo 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 prevede 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 Tabella C di Corrispondenza”* allegata al CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e di seguito riportata.

Tabella C

Tabella di corrispondenza

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

2. Il comma 7 dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali, fornisce indicazioni su come impostare le procedure valutative: *“Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto) del CCNL Funzioni Locali, i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 2 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

CRITERI E PUNTEGGI

1. Ai fini della selezione comparativa ciascun candidato è valutato in 100esimi.

Il punteggio in 100esimi viene ripartito tra gli elementi di valutazione indicati nel precedente comma 2 dell'art. 2 secondo la seguente tabella:

	Criteri	Peso %	Punti (100)
a)	Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato.	45 %	45
b)	Titolo di studio.	25 %	25
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.	30 %	30

2. I criteri e i punteggi riportati al comma 1 vengono disaggregati e valutati nel seguente modo:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato **massimo 45 punti**

a.1) **servizio prestato** alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, D.lgs. n.165/2001, e/o delle Società partecipate, eccedenti il periodo minimo richiesto per l'ammissione previsto dalla tabella C: **punti 2 per ogni anno di servizio, fino ad un massimo di punti 30**, prestati nell'area/categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione. 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;

a.2) Assessment Center individuale mediante colloquio, per valutare il possesso delle capacità/competenze necessarie per svolgere l'attività professionale oggetto della progressione verticale, **punteggio massimo attribuibile punti 15:**

- Insufficiente 0
- Sufficiente 8
- Discreto 10
- Buono 12
- Ottimo 15

b) **Titoli di studio massimo punti 25:**

- punti 7 per voto diploma di scuola secondaria superiore pari a 100/100 (ovvero 60/60);
- punti 6 per voto diploma di scuola secondaria superiore da 90 a 99 (o da 54 a 59 su 60);
- punti 5 per voto diploma di scuola secondaria superiore da 80 a 89 (o da 48 a 53 su 60);
- punti 2 per voto diploma di scuola secondaria superiore da 70 a 79 (o da 42 a 47 su 60);
- punti 1 per ogni secondo diploma di scuola secondaria superiore;
- punti 1 attestato di qualifica professionale attinente, ai sensi dell'art. 14 della Legge 845/1978;
- punti 12 per diploma universitario (DU) o laurea triennale (L);
- punti 18 per laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario (detto punteggio assorbe il punteggio spettante per la propedeutica laurea triennale);
- punti 2 per dottorato di ricerca (DR), punti 2 per ogni seconda laurea, Master di II livello (DM 270/2004), punti 1 per ogni Diploma di specializzazione (DS), Master universitario di I livello (DM 270/2004);
- punti 1 per il conseguimento di 24 crediti formativi universitari (CFU) relativi alle competenze nelle discipline antropo-psico-pedagogiche e nelle metodologie e tecnologie didattiche, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 59/2017 del D.M. 10 agosto 2017, n. 616;

c) **competenze professionali** acquisite attraverso percorsi formativi, competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali, **massimo punti 30:**

c.1) **percorsi formativi** ed aggiornamento professionale attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate dall'Ente ovvero da Agenzie formative, Istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di **punti 6:**

durata da 20 a 39 ore, punti 0,75;

durata da 40 a 59 ore, punti 1,50;

durata oltre 59 ore, punti 3;

c.2) **percorsi formativi e/o competenze certificate**, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, fino ad un massimo di **punti 10:**

- **certificazioni informatiche** e digitali punti **0,5** per ogni certificazione e fino a un **massimo di punti 4:**

EIPASS (European Informatic Passport); Lim (Corso sull'uso didattico della Lim);

Tablet (Corso sull'uso didattico dei Tablet); ECDL (Patente europea per l'uso del computer); EUCIP (European Certification of Informatics Professionals); Microsoft; Coding; Google Suite for Education; Monitor touch;
Altre certificazioni Informatiche e/o digitali.

- **certificazioni Linguistiche:**

- 2 Punti** - Livello B2

- 3 Punti** - Livello C1

- 5 Punti** - Livello C2

- **certificazioni tecniche e/o professionali** attinenti al profilo oggetto di selezione:
punti 1 per ogni abilitazione fino ad un **massimo di punti 4**.

c.3) Numero e tipologia di incarichi attinenti al profilo professionale oggetto di progressione verticale, formalmente attribuiti negli ultimi 5 anni, **punteggio massimo attribuibile punti 10**, ponderati sulla base della tipologia e complessità degli incarichi medesimi:

Descrizione	Punti Assegnati
Incarichi Professionali ex art. 53 D. Lgs. 165/2001 (valutabili max punti 1 per massimo n. 2 incarichi)	2
Presidente/Membro/Segretario Commissione di selezione, esami, Gara, RUP (punti 1 valutabili max 3 commissioni).	3
Conferimento P.O./specifiche responsabilità ex art.84 CCNL 16.11.2022) (punti 1, valutabili max 5 incarichi).	5

c.4) **idoneità acquisita in concorsi** per la copertura a tempo indeterminato di profili professionali di categoria pari o superiore a quella del posto oggetto di procedura comparativa: 0,50 punti per ciascuna idoneità, fino ad un **massimo di 1 punto**;

c.5) **abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale** attinente, fino ad un **massimo di punti 3**.

Articolo 4

DISPOSIZIONI FINALI ED ENTRATA IN VIGORE

1. Per quanto non espressamente previsto nei presenti Criteri di valutazione, si rinvia alle disposizioni sul Regolamento per le progressioni verticali del CCNL Funzioni Locali.
2. Dalla data di esecutività della deliberazione del Consiglio di Amministrazione che approva i presenti criteri, a seguito dell'espletamento del confronto con le OO.SS. e le RSU previsto dall'art. 5 del CCNL Funzioni Locali e nel rispetto di quanto indicato dal comma 6 dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali, i criteri di valutazione per le Progressioni verticali nel periodo transitorio diventano Appendice al Regolamento per le progressioni verticali del CCNL Funzioni Locali.