



REGOLAMENTO

PER LE PROGRESSIONI STRAORDINARIE E ORDINARIE TRA LE AREE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CONTRATTUALE COLLETTIVO RISERVATE AL PERSONALE DI RUOLO DEL COMUNE DI PESCARA (VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 967 DEL 07/12/2023)

Sommario

Art. 1 – OGGETTO	1
Art. 2 – PROGRAMMAZIONE	1
Art. 3 – REQUISITI DI AMMISSIONE PER LE PROGRESSIONI STRAORDINARIE.....	1
Art. 4 – REQUISITI DI AMMISSIONE PER LE PROGRESSIONI ORDINARIE.....	1
Art. 5 – PROCEDURA PER LA PARTECIPAZIONE	2
Art. 6 – PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE PER LE PROGRESSIONI STRAORDINARIE ..	2
Art. 7 – PROCEDURA PER LA COMPARAZIONE DELLE CANDIDATURE PER LE PROGRESSIONI ORDINARIE.....	3
Art. 8 – INDIVIDUAZIONE VINCITORI	3
Art. 9 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	3
Art. 10 – DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO	4
ALLEGATO A.....	5
ALLEGATO B	10

Art. 1 – OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le “aree” del vigente sistema di classificazione contrattuale collettivo, riservate al personale di ruolo del Comune di Pescara, con contratto a tempo indeterminato, anche denominate “progressioni verticali”, ai sensi dell’art 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e dell’articolo 13, commi 6, 7 e 8, denominate “progressioni verticali straordinarie” (anche “progressioni straordinarie”) e dell’art. 15, denominate “progressioni verticali ordinarie” (anche “progressioni ordinarie”), del CCNL del personale del comparto Funzioni locali, periodo 2019/2021, siglato il 16 novembre 2022.
2. Le progressioni verticali straordinarie tra le aree sono effettuabili fino a tutto il 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 del personale del comparto Funzioni locali, periodo 2019/2021.

Art. 2 – PROGRAMMAZIONE

1. Le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono essere previste nel Piano dei fabbisogni del Comune di Pescara che, in esito a ricognizione e su proposta del dirigente del settore Risorse Umane individua il tipo di progressione, il numero dei posti e dei passaggi tra le aree, la famiglia professionale, i profili professionali ed i profili di ruolo da verticalizzare e le modalità di copertura giuridica e finanziaria della spesa.

Art. 3 – REQUISITI DI AMMISSIONE PER LE PROGRESSIONI STRAORDINARIE

1. Possono partecipare alle procedure straordinarie di progressione tra le aree i dipendenti che siano in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - a) assunti a tempo indeterminato e in servizio presso l’Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda; tale requisito deve essere presente alla data di approvazione degli esiti della selezione;
 - b) inquadrati nell’area immediatamente inferiore a quella di accesso;
 - c) quelli indicati nella “Tabella C – “Tabella di Corrispondenza” di cui al CCNL del personale del comparto Funzioni locali – periodo 2019/2021, siglato il 16 novembre 2022, cui si rinvia, che si intendono qui per ripetuti e trascritti;
 - d) che abbiano ricevuto una valutazione positiva delle performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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;
 - e) ogni altro requisito (eccetto quello di cui al precedente punto c) richiesto per l’accesso dall’esterno previsto dalla vigente normativa, dai regolamenti dell’Ente e dall’Avviso di selezione;
2. Sono vietati doppi passaggi di area.
3. Non si dà corso alla progressione nei confronti dei soggetti che non sono più in servizio per qualsiasi motivo presso l’Ente alla data di stipula del contratto di lavoro.
4. 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 e debbono permanere fino alla stipula del contratto individuale di lavoro nella nuova area.

Art. 4 – REQUISITI DI AMMISSIONE PER LE PROGRESSIONI ORDINARIE

1. Possono partecipare alle procedure ordinarie di progressione tra le aree i dipendenti in possesso di tutti i seguenti requisiti:
 - a) assunti a tempo indeterminato in servizio presso l’Ente al momento della scadenza del termine per la presentazione della domanda;
 - b) inquadrati nell’area immediatamente inferiore a quella di accesso;

- c) in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, così come indicato nell'Avviso;
 - d) cinque anni di esperienza maturata nell'area immediatamente inferiore e/o nella corrispondente categoria (immediatamente inferiore) del precedente sistema di classificazione;
 - e) che abbiano ricevuto una valutazione positiva delle performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura o nelle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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;
 - f) ogni altro requisito (eccetto quello di cui al precedente punto c) richiesto per l'accesso dall'esterno dalla vigente normativa, dai regolamenti dell'Ente e dall'Avviso di selezione;
2. Resta ferma la facoltà per l'Amministrazione comunale:
- di richiedere il possesso di titoli puntuali in relazione al profilo professionale ed anche ai profili di ruolo;
 - di richiedere, per particolari profili ed anche in relazione al carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, il possesso di titoli ulteriori.
3. Sono vietati doppi passaggi di area.
4. Non si dà corso alla progressione nei confronti dei soggetti che non sono più in servizio per qualsiasi motivo presso l'Ente alla data di stipula del contratto di lavoro.
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 e debbono permanere fino alla stipula del contratto individuale di lavoro nella nuova area.

Art. 5 – PROCEDURA PER LA PARTECIPAZIONE

1. Il Settore Risorse Umane dispone, in esecuzione della programmazione approvata dalla Giunta comunale, le selezioni sono precedute da apposito Avviso pubblicato sul sito internet istituzionale e all'Albo pretorio *on line* dell'Ente per almeno 15 giorni. La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
2. L'Avviso di selezione contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri e/o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
3. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso e dallo schema di domanda. La procedura è prioritariamente digitale ma può essere espletata anche in modalità cartacea.
4. Il dipendente che intende candidarsi alla selezione è tenuto a compilare correttamente tutte le informazioni richieste ed inserire tutta la documentazione richiesta. Le informazioni richieste e non rese o non rese correttamente e la documentazione richiesta e non prodotta non saranno prese in considerazione nelle procedure di valutazione e comparazione.
5. La documentazione inserita nei fascicoli personali dei dipendenti sarà utilizzata unicamente per le verifiche sostitutive delle dichiarazioni rese.
6. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura da riportare in elenco riepilogativo conformemente allo schema allegato all'Avviso.
7. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
8. La procedura e l'Avviso possono essere motivatamente revocati per esigenze di interesse pubblico o per ragioni di sostenibilità finanziaria.

Art. 6 – PROCEDURA PER LA VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE PER LE PROGRESSIONI STRAORDINARIE

1. Il Settore Risorse Umane provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate, disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura.

2. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita/e Commissione/i nominata/e dal dirigente del Settore Risorse Umane o dal Direttore Generale che utilizza/no i criteri, fattori e parametri indicati all'**Allegato A**.

3. La Commissione effettua le valutazioni attenendosi alle indicazioni dell'**Allegato A** e, in caso di necessità, decide comunque attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

Art. 7 – PROCEDURA PER LA COMPARAZIONE DELLE CANDIDATURE PER LE PROGRESSIONI ORDINARIE

1. La comparazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata da apposita/e Commissione/i nominata/e dal dirigente del Settore Risorse Umane o, in caso di oggettivo impedimento, dal Direttore Generale che utilizza/no i criteri, fattori e parametri indicati all'**Allegato B**.

2. La Commissione effettua le valutazioni attenendosi alle indicazioni dell'**Allegato B** e, in caso di necessità, decide, comunque, attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la relativa procedura.

Art. 8 – INDIVIDUAZIONE VINCITORI

1. La/e Commissione/i consegnano al Settore Risorse Umane le graduatorie provvisorie.

2. L'approvazione della/e graduatoria/e definitiva/e avverrà a cura del dirigente del Settore Risorse Umane previo accertamento della veridicità del possesso dei requisiti e dei titoli dichiarati nella domanda. Il candidato che non sia in possesso dei requisiti prescritti e dei titoli dichiarati decade dalla graduatoria.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, che sono utilizzate solamente nel tetto dei posti per i quali la procedura è indetta.

4. La procedura non determina idonei e non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni.

5. Sarà cura del Dirigente del Settore Risorse Umane assolvere adeguatamente agli obblighi di pubblicazione delle graduatorie.

Art. 9 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

1. Con i vincitori verrà sottoscritto un nuovo contratto individuale di lavoro, con inquadramento nell'area immediatamente superiore (in posizione economica iniziale)

2. I vincitori, in conformità a quanto disposto dal CCNL del comparto Funzioni locali vigente, sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruita.

3. È considerato rinunciatario il candidato che, nei termini stabiliti ovvero allo stesso concessi dall'Amministrazione, non abbia presentato la documentazione di rito, non abbia accettato l'assunzione ovvero vi abbia espressamente rinunciato e che non abbia stipulato il contratto individuale di lavoro.

4. Il vincitore è avviato a visita medica presso il Medico Competente per gli accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui è destinato, ai fini della valutazione dell'idoneità fisica all'impiego ed alle mansioni specifiche del profilo professionale da ricoprire, ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008.

Art. 10 – DISPOSIZIONI FINALI E DI RINVIO

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme, anche regolamentari, in materia di procedimento amministrativo e procedure concorsuali vigenti, queste ultime in quanto compatibili, nonché alle norme in materia di progressione tra le aree della contrattazione collettiva nazionale del comparto Funzioni locali.
2. L'entrata in vigore del presente regolamento, che ha efficacia dall'anno 2023, 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.

ALLEGATO A

CRITERI, FATTORI E PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE DI MERITO DELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE “STRAORDINARIA” TRA LE AREE

La procedura di **valutazione** consiste nell’assegnazione di un numero massimo di 100 punti e si svolge sulla base dei seguenti elementi:

- a) esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato;
- b) titoli di studio;
- c) competenze professionali;
- d) colloquio.

La valutazione dell’esperienza e delle competenze possedute sono discriminate in ragione della massima attinenza, coerenza e funzionalità con le caratteristiche del posto che si intende coprire attraverso la procedura. Il colloquio integra la valutazione dell’esperienza e della competenza, oltretutto essere volto alla valutazione della motivazione e attitudine al ruolo.

I 100 punti assegnabili sono così suddivisi:

PER I PASSAGGI

DALL’AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL’AREA DEGLI ISTRUTTORI DALL’AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL’AREA DEI FUNZIONARI EQ (CRITERI NN. 1 E 4)

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 1: esperienza maturata, anche a tempo determinato <u>max 20 punti</u>	FATTORE A: (max 15 punti) Anzianità di servizio nell’area immediatamente inferiore correlata alle caratteristiche del posto oggetto di selezione, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore A1): coerenza elevata tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 1,5 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Sub-fattore A2): coerenza media tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 1 punto per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Sub-fattore A3): coerenza bassa tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 0,50 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Sub-fattore A4): incoerenza tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 0 (zero) per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni Non sono oggetto di valutazione gli anni utilizzati come requisito per accedere alla procedura FATTORE A1: (max 5 punti) Curriculum professionale: Valutazione complessiva dell’attinenza, anche in termini di coerenza e massima funzionalità, dell’esperienza maturata, delle competenze possedute e della formazione espletata, compreso ogni altro elemento non considerato tra i previsti criteri e fattori di valutazione (es: corsi di laurea pertinenti al posto da ricoprire in corso di svolgimento, incarichi professionali pertinenti con il posto da ricoprire non ricompresi nel criterio n. 3, etc.), così come desumibili dal curriculum professionale, attraverso l’assegnazione di uno dei seguenti coefficienti: zero (0) = nessuna attinenza; da 0,1 a 0,3 = scarsa attinenza; da 0,4 a 0,7 = media attinenza; da 0,8 a 1 = piena attinenza FATTORE A2: (max – (meno) 5 punti) L’assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni precedenti la procedura è valutata come segue: - assenza totale di provvedimenti disciplinari: 0 (zero punti) - presenza di provvedimenti disciplinari dalla multa in su: - (meno) 5 punti

Criterio n. 4: colloquio <u>max 20 punti</u>	FATTORE D: (max 20 punti) Colloquio – Valutazione della coerenza dell’esperienza acquisita, delle competenze possedute, oltretutto della motivazione e attitudine, rispetto al profilo ed al ruolo da ricoprire, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore D1): Esperienza e competenza (max 10 punti) assegnazione di uno dei seguenti coefficienti: zero (0) = nessuna coerenza; da 0,1 a 0,5 = bassa coerenza; da 0,6 a 0,7 = coerenza sufficiente; da 0,8 a 0,9 = buona coerenza; 1 = ottima coerenza Sub-fattore D2): Motivazione e attitudine (max 10 punti) assegnazione di uno dei seguenti coefficienti: zero (0) = scarsa motivazione e attitudine; da 0,1 a 0,5 = insufficiente motivazione e attitudine; da 0,6 a 0,7 = sufficiente motivazione e attitudine; da 0,8 a 0,9 = elevata motivazione e attitudine; 1 = eccellente motivazione e attitudine
--	--

**PASSAGGIO DALL’AREA DEGLI OPERATORI
ALL’AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (CRITERI 1, 2, 3 e 4)**

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 1: esperienza maturata, anche a tempo determinato <u>max 30 punti</u>	FATTORE A: (max 25 punti) Anzianità di servizio nell’area immediatamente inferiore correlata alle caratteristiche del posto oggetto di selezione, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore A1): coerenza elevata tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 1,5 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Sub-fattore A2): coerenza media tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 1 punto per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Sub-fattore A3): coerenza bassa tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 0,50 punti per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Sub-fattore A4): incoerenza tra l’esperienza posseduta e il profilo professionale e di ruolo ricercato = 0 (zero) per ogni anno pieno, anche a tempo determinato Il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni Non sono oggetto di valutazione gli anni utilizzati come requisito per accedere alla procedura FATTORE A1: (max 5 punti) Curriculum professionale: Valutazione complessiva dell’attinenza, anche in termini di coerenza e massima funzionalità, dell’esperienza maturata, delle competenze possedute e della formazione espletata, compreso ogni altro elemento non considerato tra i previsti criteri e fattori di valutazione (es: corsi di laurea pertinenti al posto da ricoprire in corso di svolgimento, incarichi professionali pertinenti con il posto da ricoprire non ricompresi nel criterio n. 3, etc.), così come desumibili dal curriculum professionale, attraverso l’assegnazione di uno dei seguenti coefficienti: zero (0) = nessuna attinenza; da 0,1 a 0,3 = scarsa attinenza; da 0,4 a 0,7 = media attinenza; da 0,8 a 1 = piena attinenza FATTORE A2: (max – (meno) 5 punti) L’assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni precedenti la procedura è valutata come segue: - assenza totale di provvedimenti disciplinari: 0 (zero punti) - presenza di provvedimenti disciplinari dalla multa in su: - (meno) 5 punti
Criterio n. 2: titoli di studio <u>max 20 punti</u>	FATTORE B: (max 20 punti) Ai titoli di studio vengono assegnati i seguenti punti: Diploma di scuola secondaria di primo grado: 5 punti Diploma di qualifica professionale (biennale o triennale): 7 punti Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale): 10 punti Non viene preso in considerazione il titolo per l’accesso all’area di provenienza del candidato Non viene preso in considerazione il titolo utilizzato quale requisito di accesso alla

	procedura Sono assegnati punteggi soltanto ai titoli attinenti al profilo ed al ruolo da ricoprire
Criterio n. 3: competenze professionali <u>max 20 punti</u>	FATTORE C: (max 20 punti) Sono valutate le seguenti competenze, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore C1: (max 9 punti) Percorsi formativi: 3 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire, svolto nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura, con attestato di partecipazione e esame finale - 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire, svolto nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura, con attestazione di partecipazione - 2 punti per ogni competenza digitale certificata da ente accreditato – 2 punti per ogni competenza linguistica certificata dal livello B2 in poi del QCER rilasciata da ente accreditato e riconosciuto per le certificazioni linguistiche Sub-fattore C2: (max 9 punti) C2A) Incarichi, anche di mera esecuzione, attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico formalmente assegnato e svolto nell'area di provenienza per almeno sei mesi nel corso dell'anno solare. C2b) Incarichi di mansioni superiori attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare Sub-fattore C3: (max 2 punti) In caso di valutazione media della performance delle ultime tre valutazioni disponibili nella medesima area o categoria precedente la procedura di progressione pari o superiore a 90 (novanta) sono assegnati 2 punti
Criterio n. 4: colloquio <u>max 30 punti</u>	FATTORE D: (max 30 punti) Colloquio – Valutazione della coerenza dell'esperienza acquisita, delle competenze possedute, oltreché della motivazione e attitudine, rispetto al profilo ed al ruolo da ricoprire, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore D1): Esperienza e competenza (max 15 punti) assegnazione di uno dei seguenti coefficienti: zero (0) = nessuna coerenza; da 0,1 a 0,5 = bassa coerenza; da 0,6 a 0,7 = coerenza sufficiente; da 0,8 a 0,9 = buona coerenza; 1 = ottima coerenza Sub-fattore D2): Motivazione e attitudine (max 15 punti) assegnazione di uno dei seguenti coefficienti: zero (0) = scarsa motivazione e attitudine; da 0,1 a 0,5 = insufficiente motivazione e attitudine; da 0,6 a 0,7 = sufficiente motivazione e attitudine; da 0,8 a 0,9 = elevata motivazione e attitudine; 1 = eccellente motivazione e attitudine

**PASSAGGIO DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI (CRITERI 2 E 3)**

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 2: titoli di studio <u>max 30 punti</u>	FATTORE B): (max 30 punti) Ai titoli di studio vengono assegnati i seguenti punti: Diploma di Laurea Triennale (max 1): 10 punti Diploma di Laurea LS/Magistrale (max 1): 10 punti Diploma di Laurea VO/Magistrale a ciclo unico (max 1): 20 punti Master di primo livello (max 1): 3 punti Master di secondo livello (max 1): 5 punti Scuola di specializzazione biennale (max 1): 7 punti Abilitazione professionale (max 1): 10 punti Dottorato di ricerca (max 1): 10 punti Non viene preso in considerazione il titolo per l'accesso all'area di provenienza del candidato Non viene preso in considerazione il titolo utilizzato quale requisito di accesso alla

	procedura Sono assegnati punteggi soltanto ai titoli attinenti al profilo ed al ruolo da ricoprire
Criterio n. 3: competenze professionali <u>max 30 punti</u>	FATTORE C): (max 30 punti) Sono valutate le seguenti competenze, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore C1: (max 13 punti) Percorsi formativi: 3 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire, svolto nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura, con attestazione di partecipazione ed esame finale - 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire, svolto nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura, con attestazione di partecipazione - 2 punti per ogni competenza digitale certificata da ente accreditato – 2 punti per ogni competenza linguistica certificata dal livello B2 in poi del QCER rilasciata da ente accreditato e riconosciuto per le certificazioni linguistiche Sub-fattore C2: (max 13 punti) C2a) Incarichi di specifiche responsabilità attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto (non sono presi in considerazione gli incarichi che alla data di scadenza dell'Avviso siano in corso di svolgimento) purché formalmente assegnati e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; C2b) Incarichi di mansioni superiori attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; C2c) Assegnazione in avvalimento, totale o parziale, in seguito a convenzione nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno di svolgimento delle attività in avvalimento fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni; C2d) Assegnazione in comando o distacco presso le società in <i>house providing</i> del Comune di Pescara nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni); C2e) Ogni altro incarico formalmente assegnato (compreso la partecipazione a gruppi di lavoro formalmente costituiti e la nomina a segretario verbalizzante di commissioni di concorso) attribuito nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 0,5 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza. Sub-fattore C3: (max 4 punti) In caso di valutazione media della performance delle ultime tre valutazioni disponibili nella medesima area o categoria precedente la procedura di progressione pari o superiore a 90 (novanta) sono assegnati 4 punti

**PASSAGGIO DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI
ALL'AREA DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (CRITERI 2 e 3)**

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 2: titoli di studio <u>max 30 punti</u>	FATTORE B): (max 30 punti) Ai titoli di studio vengono assegnati i seguenti punti: Diploma di Laurea Triennale (max 1): 10 punti Diploma di Laurea LS/Magistrale (max 1): 10 punti Diploma di Laurea VO/Magistrale a ciclo unico (max 1): 20 punti Master di primo livello (max 1): 3 punti Master di secondo livello (max 1): 5 punti Scuola di specializzazione biennale (max 1): 7 punti Abilitazione professionale (max 1): 10 punti Dottorato di ricerca (max 1): 10 punti Non viene preso in considerazione il titolo per l'accesso all'area di provenienza del

	candidato Non viene preso in considerazione il titolo utilizzato quale requisito di accesso alla procedura Sono assegnati punteggi soltanto ai titoli attinenti al profilo ed al ruolo da ricoprire
Criterio n. 3: competenze professionali <u>max 30 punti</u>	FATTORE C: (max 30 punti) Sono valutate le seguenti competenze, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore C1: (max 13 punti) Percorsi formativi: 3 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire, svolto nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura, con attestazione di partecipazione ed esame finale - 1 punto per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire, svolto nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura, con attestazione di partecipazione - 2 punti per ogni competenza digitale certificata da ente accreditato - 2 punti per ogni competenza linguistica certificata dal livello B2 in poi del QCER rilasciata da ente accreditato e riconosciuto per le certificazioni linguistiche Sub-fattore C2: (max 13 punti) C2a) Incarichi di RUP formalmente attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun procedimento concluso; C2b) Incarichi di specifiche responsabilità attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto (non sono presi in considerazione gli incarichi che alla data di scadenza dell'Avviso siano in corso di svolgimento) purché formalmente assegnati e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; C2c) Incarichi di mansioni superiori attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; C2d) Assegnazione in avvalimento, totale o parziale, in seguito a convenzione nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno di svolgimento delle attività in avvalimento fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni; C2e) Assegnazione in comando o distacco presso le società in <i>house providing</i> del Comune di Pescara nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni); C2f) Ogni altro incarico formalmente assegnato (compreso la partecipazione a gruppi di lavoro formalmente costituiti e la nomina a segretario verbalizzante di commissioni di concorso) attribuito nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 0,5 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza. Sub-fattore C3: (max 4 punti) In caso di valutazione media della performance delle ultime tre valutazioni disponibili nella medesima area o categoria precedente la procedura di progressione pari o superiore a 90 (novanta) sono assegnati 4 punti

CASI DI EX AEQUO

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.

ALLEGATO B

CRITERI, FATTORI E PARAMETRI DI PONDERAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE DI MERITO DELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE “ORDINARIA” TRA LE AREE

La procedura di **comparazione** consiste nell’assegnazione di un numero massimo di 100 punti e si svolge sulla base dei seguenti elementi:

- a) valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- b) assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- c) titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno;
- d) competenze professionali;
- e) sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

La valutazione dell’esperienza e della competenza possedute sono discriminate in ragione della massima attinenza, coerenza e funzionalità con le caratteristiche del posto che si intende coprire attraverso procedura. I 100 punti assegnabili sono così suddivisi:

PER TUTTI I PASSAGGI TRA LE AREE (CRITERI 1, 2 e 4)

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 1): valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità <u>max 25 punti</u>	FATTORE A: (max 25 punti) Le competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della <i>performance</i> sono valorizzate nel seguente modo: i punti sono assegnati in proporzione al valore medio del punteggio massimo attribuibile, a partire da 25 punti al valore medio del 100% del punteggio massimo ottenibile
Criterio n. 2): assenza provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni <u>max meno 10 punti</u>	FATTORE B: (max – 10 punti) L’assenza di procedimenti disciplinari negli ultimi due anni precedenti la procedura è valutata come segue: - assenza totale di provvedimenti disciplinari: 0 (zero punti) - presenza di provvedimenti disciplinari sino alla multa: - (meno) 5 punti - presenza di provvedimenti disciplinari con sospensione dal servizio: - (meno) 10 punti
Criterio n. 4): competenze professionali acquisite <u>max 25 punti</u>	FATTORE D: (max 25 punti) Sono valutate le seguenti competenze, secondo i seguenti sub-fattori: Sub-fattore D1: (max 10 punti) Percorsi formativi: 2 punti per la partecipazione a ciascun corso di aggiornamento/formazione, purché certificato e pertinente con il profilo professionale da ricoprire, svolto nel quinquennio precedente l’anno di indizione della procedura Sub-fattore D2: (max 15 punti) Curriculum professionale: Valutazione

	complessiva dell'attinenza, anche in termini di coerenza e massima funzionalità, dell'esperienza maturata, delle competenze possedute e della formazione espletata, compreso ogni altro elemento non considerato tra i previsti criteri e fattori di valutazione (es: coerenza dell'anzianità professionale al posto da ricoprire, corsi di laurea pertinenti al posto da ricoprire in corso di svolgimento, incarichi professionali pertinenti con il posto da ricoprire non ricompresi negli altri criteri, incarichi di docenza, pubblicazioni, etc.), così come desumibili dal curriculum professionale, attraverso l'assegnazione di uno dei seguenti coefficienti: zero (0) = nessuna attinenza; da 0,1 a 0,3 = scarsa attinenza; da 0,4 a 0,7 = media attinenza; da 0,8 a 1 = piena attinenza
--	---

**PASSAGGIO DALL'AREA DEGLI OPERATORI
ALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (CRITERI 3 e 5)**

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 3): possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area (secondo le previsioni del bando) <u>max 25 punti</u>	FATTORE C: (<i>max 25 punti</i>) Ai titoli di studio vengono assegnati i seguenti punti: Diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (quadriennale o quinquennale) (max 1): 2 punti Diploma di Laurea Triennale (max 1): 5 punti Diploma di Laurea LS/VO/Magistrale (max 1): 10 punti Master di primo livello (max 1): 3 punti Master di secondo livello (max 1): 5 punti Scuola di specializzazione biennale (max 1): 7 punti Dottorato di ricerca (max 1): 15 punti Sono assegnati punteggi soltanto ai titoli attinenti al profilo ed al ruolo da ricoprire esclusivamente se non utilizzati quale requisito di accesso alla procedura
Criterio n. 5): numero e tipologia degli incarichi rivestiti <u>max 25 punti</u>	FATTORE E: (<i>max 25 punti</i>) E1) Incarichi, anche di mera esecuzione, attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico formalmente assegnato e svolto nell'area di provenienza per almeno sei mesi nel corso dell'anno solare. E2) Incarichi di mansioni superiori attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 3 mesi nel corso dell'anno solare

**PASSAGGIO DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI (CRITERI 3 e 5)**

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 3): possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area (secondo le previsioni del bando) <u>max 25 punti</u>	FATTORE C: (<i>max 25 punti</i>) Ai titoli di studio vengono assegnati i seguenti punti: Diploma di Laurea Triennale (max 1): 5 punti Diploma di Laurea LS/VO/Magistrale (max 1): 10 punti Master di primo livello (max 1): 3 punti Master di secondo livello (max 1): 5 punti Abilitazione professionale (max 1): 5 punti Scuola di specializzazione biennale (max 1): 7 punti Dottorato di ricerca (max 1): 15 punti

	Sono assegnati punteggi soltanto ai titoli attinenti al profilo ed al ruolo da ricoprire esclusivamente se non utilizzati quale requisito di accesso alla procedura
Criterio n. 5): numero e tipologia degli incarichi rivestiti <u>max 25 punti</u>	FATTORE E: (max 25 punti) Sono valutati le seguenti tipologie di incarichi: E1) Incarichi di specifiche responsabilità attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto (non sono presi in considerazione gli incarichi che alla data di scadenza dell'Avviso siano in corso di svolgimento) purché formalmente assegnati e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; E2) Incarichi di mansioni superiori attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; E3) Assegnazione in avvalimento , totale o parziale, in seguito a convenzione nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno di svolgimento delle attività in avvalimento fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni); E4) Assegnazione in comando o distacco presso le società in house providing del Comune di Pescara nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni); E5) Ogni altro incarico formalmente assegnato (compreso la partecipazione a gruppi di lavoro formalmente costituiti e la nomina a segretario verbalizzante di commissioni di concorso) attribuito nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 0,5 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza.

**PASSAGGIO DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI
ALL'AREA DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (CRITERI 3 e 5)**

CRITERIO	FATTORI
Criterio n. 3): possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'accesso all'Area (secondo le previsioni del bando) <u>max 25 punti</u>	FATTORE C: (max 25 punti) Ai titoli di studio vengono assegnati i seguenti punti: Diploma di Laurea Triennale (max 1): 5 punti Diploma di Laurea LS/VO/Magistrale (max 1): 10 punti Master di primo livello (max 1): 3 punti Master di secondo livello (max 1): 5 punti Scuola di specializzazione biennale (max 1): 7 punti Abilitazione professionale (max 1): 5 punti Dottorato di ricerca (max 1): 15 punti Sono assegnati punteggi soltanto ai titoli attinenti al profilo ed al ruolo da ricoprire esclusivamente se non utilizzati quale requisito di accesso alla procedura

Criterio n. 5): numero e tipologia degli incarichi rivestiti <u>max 25 punti</u>	FATTORE E: (max 25 punti) Sono valutati le seguenti tipologie di incarichi: E1) Incarichi di RUP formalmente attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun procedimento concluso; E2) Incarichi di specifiche responsabilità attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto (non sono presi in considerazione gli incarichi che alla data di scadenza dell'Avviso siano in corso di svolgimento) purché formalmente assegnati e di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; E3) Incarichi di mansioni superiori attribuiti nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 2 punti per ciascun incarico svolto, purché di durata superiore a 6 mesi nel corso dell'anno solare; E4) Assegnazione in avvalimento, totale o parziale, in seguito a convenzione nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno di svolgimento delle attività in avvalimento fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni; E5) Assegnazione in comando o distacco presso le società in house providing del Comune di Pescara nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 1 punto per ogni anno fino ad un massimo di tre anni (il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente e non sono valutabili i periodi inferiori a 15 giorni); E6) Ogni altro incarico formalmente assegnato (compreso la partecipazione a gruppi di lavoro formalmente costituiti e la nomina a segretario verbalizzante di commissioni di concorso) attribuito nel quinquennio precedente l'anno di indizione della procedura: 0,5 punti per ciascun incarico svolto nell'area di provenienza.
--	--

CASI DI EX AEQUO

A parità di punteggio è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e, a parità di anzianità di servizio, il candidato più giovane di età anagrafica.