



COMUNE DI SAN CIPRIANO D'AVERSA

Provincia di Caserta

Regolamento per la disciplina delle procedure di Progressione tra le Aree (ccdd. Progressioni Verticali) ex art. 52, comma 1-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021 nonché art. 13, comma 6, CCNL 2019/2021.

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 6/11/2024

INDICE

- Art. 1** – Fonti normative, oggetto del Regolamento e finalità.
- Art. 2** – Caratteristiche delle procedure di Progressioni tra le Aree
- Art. 3** – Progressione tra le Aree ordinaria - art. 15 CCNL Funzioni Locali
- Art. 4** – Elementi di valutazione e punteggi della Procedura Comparativa
- Art. 5** – Progressione tra le Aree straordinaria - art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL Funzioni Locali
- Art. 6** – Disposizioni comuni ad entrambe le procedure
- Art. 7** – Avviso di selezione
- Art. 8** – Ammissione o esclusione dei candidati
- Art. 9** – Commissione esaminatrice
- Art. 10** – Graduatoria finale di merito
- Art. 11** – Disposizioni di rinvio
- Art. 12** – Norme finali ed entrata in vigore

ALLEGATO 1 - Criteri di valutazione per le selezioni di “progressione verticale” tra le aree.

Art. 1

Fonti normative, oggetto del Regolamento e finalità.

1. Il presente regolamento disciplina le Progressioni tra le Aree nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, comma 1-*bis*, del D.lgs. n. 165/2001 (come modificato dall'art.3 del D.L. 80/2021) nonché degli artt. 13 e 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021.

Le Progressioni tra le Aree riservate al personale dipendente (c.d. "progressioni verticali") rappresentano un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal Comune di San Cipriano d'Aversa; la *ratio* dell'istituto in questione è valorizzare e riconoscere le competenze sviluppate dai dipendenti nel proprio percorso professionale all'interno di nuovi ruoli con un inquadramento giuridico nell'area superiore a quella di appartenenza.

2. Le Progressioni tra le Aree (di qui in poi dette Progressioni Verticali) sono di due tipi:

- **Progressioni Verticali ordinarie ex art. 15 del CCNL Funzioni Locali 16.11.22 e art 52 comma 1 bis D.Lgs n. 165/2001, cd. procedura comparativa** che si caratterizza per:

- a) finanziamento degli oneri attraverso le capacità assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- b) effettuazione previa comunicazione ex art. 34 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001.

- **Progressioni Verticali straordinarie in deroga ex art. 13, co. 6, 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e art 52 comma 1 bis D.lgs 165/2001, cd. procedura valutativa** che si caratterizza per:

- a) **finanziamento degli oneri potendo utilizzare lo 0,55% del monte salari 2018 (tetto massimo)** ed anche con risorse aggiuntive tratte dalle capacità assunzionali; (in quest'ultimo caso va rispettato il criterio di accesso dall'esterno nel limite del 50%)
- b) possono essere attivate esclusivamente nel periodo compreso tra il 01/04/2023 e il 31/12/2025.

3. I criteri relativi alle Progressioni Verticali straordinarie di cui al precedente comma 2 sono stati oggetto di comunicazione preventiva e successivo confronto con i soggetti sindacali.

Art. 2

Caratteristiche delle procedure di Progressioni tra le Aree.

1. È facoltà dell'Amministrazione, in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), attivare le procedure selettive per le progressioni verticali, come di seguito indicate:

a) **Procedure di tipo comparativo**, ai sensi dell'art. 52, comma 1 *bis*, del D.Lgs. n. 165/2001 che dispone quanto segue: fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, le progressioni avvengono tramite procedura comparativa del personale di ruolo 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 degli incarichi rivestiti;

b) **Procedura di tipo valutativo**, ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL comparto Funzioni Locali 2019/2021 che dispone quanto segue: "6. 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." che di seguito si riporta:

PROGRESSIONI TRA LE 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'elevate qualificazioni	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 e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Art. 3

Progressione tra le Aree ordinaria - art. 15 CCNL Funzioni Locali.

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale ordinaria, che possono essere attivate mediante procedura comparativa, nel rispetto del limite del 50% delle posizioni disponibili per l'accesso dall'esterno in tutte le modalità consentite dall'ordinamento, i **dipendenti in servizio** assunti dal Comune di San Cipriano d'Aversa con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, destinatari del CCNL del comparto Funzioni Locali, appartenenti all'area professionale (*ex* categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, in possesso del medesimo titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, che:

- abbiano conseguito una valutazione positiva, relativa alla *performance* individuale negli ultimi **tre anni di servizio** o comunque nelle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 60% della valutazione massima, secondo il sistema di valutazione vigente nel tempo.
- non siano stati oggetto di **provvedimenti disciplinari** superiori alla multa, ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, nell'ultimo biennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- siano in **possesso di titoli o competenze professionali o di studio** ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno ed attinenti al profilo professionale oggetto della selezione;

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI
Da area degli Operatori (<i>ex cat. A</i>) all'area degli Operatori Esperti (<i>ex cat. B</i>).	Diploma di scuola secondaria superiore oppure diploma professionale oppure qualifica professionale.
Da area degli Operatori esperti (<i>ex cat. B</i>) all'area degli Istruttori (<i>ex cat C</i>).	Diploma di scuola secondaria di secondo grado.
Da area degli Istruttori (<i>ex cat C</i>) all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (<i>ex cat D</i>).	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.

2. I titoli posseduti devono essere attinenti al profilo professionale per cui si concorre in progressione verticale. Per alcuni particolari profili, in relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni e relative competenze tecnico-professionali, l'Avviso potrà richiedere il possesso di un determinato attestato di qualifica professionale, e/o un eventuale titolo di studio universitario anche di II livello e/o la relativa abilitazione professionale.

3. A parità di punteggio complessivo precede, secondo il seguente ordine, il dipendente che:

- ha maturato maggiore permanenza nella posizione giuridica precedente a quella di nuova acquisizione;
- ha ottenuto un punteggio più alto nella *Performance* Individuale;
- più giovane di età.

Art. 4

Elementi di valutazione e punteggi della Procedura Comparativa.

1. Ai fini della procedura comparativa di cui al precedente articolo, costituiscono elementi di valutazione:

- 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;
- assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti.

2. 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 per ciascuno degli elementi di valutazione di cui al comma precedente, fino al raggiungimento di un totale massimo di punti 100.

3. I criteri di attribuzione dei punteggi, per ciascun elemento di valutazione, sono **indicati all'Allegato 1 del presente Regolamento** e, in caso di necessità, la Commissione esaminatrice si atterrà al rispetto della massima coerenza e funzionalità tra quanto dichiarato dal dipendente e il posto che si intende coprire attraverso la progressione verticale.

Art. 5

Progressione tra le Aree straordinaria - art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL Funzioni Locali.

1. **Entro il termine del 31 dicembre 2025** le progressioni tra le Aree possono aver luogo attraverso un regime transitorio che prevede **procedure valutative** cui sono ammessi i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di San Cipriano d'Aversa, in deroga anche al titolo di studio, finanziate anche mediante utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, c. 612, della L. n. 234/2021 in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018. Sono esclusi i dipendenti in periodo di prova o che abbiano chiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, c. 10, del CCNL 2019-2021.

3. Possono partecipare alla progressione verticale ai sensi dell'art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali i dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato appartenenti all'area professionale (*ex* categoria) immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione, in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella **C**) del CCNL 16/11/2022 riportata all'art. 2, co. 1 lett. b) del presente regolamento, sia alla data di avvio che di conclusione della procedura.

4. In relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione, i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative *de quo*, sono definiti dall'Ente (vd. Allegato 1) 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. 6

Disposizioni comuni ad entrambe le procedure.

1. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 comma 2 CCNL e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

2. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Art. 7

Avviso di selezione.

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio, relativa alla procedura della selezione comparativa o valutativa non espressamente prevista nel presente regolamento sarà contenuta in specifico Avviso rivolto al personale dell'Ente, approvato con Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa - Ufficio del Personale.

2. L'avviso dovrà contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.

3. L'Avviso di selezione, contenente tutti gli elementi e i termini entro i quali dovrà essere presentata la

domanda di partecipazione, sarà pubblicato in forma integrale sull'Albo Pretorio online del Comune e sul sito *internet* istituzionale, nell'apposita sezione, per la durata di almeno quindici giorni.

4. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio *online* di cui al comma precedente. Qualora il termine scada in giorno festivo o non lavorativo per l'Ente, esso s'intende prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

5. Il Responsabile dell'Ufficio del Personale può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita Determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini ovvero ancora di revocare l'Avviso di selezione.

6. L'eventuale atto di riapertura dei termini viene adottato dopo la scadenza dell'Avviso originario, prima del provvedimento di ammissibilità delle domande e dovrà essere motivato.

7. Il provvedimento di riapertura dei termini sarà pubblicato con le stesse modalità dell'Avviso precedente; restano valide le domande presentate in precedenza, con possibilità di integrazione dei documenti.

Art. 8

Ammissione o esclusione dei candidati.

1. La verifica circa il possesso dei requisiti e l'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal Regolamento e dall'Avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura dell'Ufficio Personale, mediante esame delle istanze pervenute e della relativa documentazione.

2. Completata l'istruttoria, sono predisposti distinti elenchi dei candidati da ammettere e da escludere dalla selezione e la relativa documentazione è sottoposta all'esame e determinazione del Dirigente Responsabile dell'Ufficio Personale, che ha indetto la selezione.

3. A seguito delle definitive determinazioni del Dirigente di cui al punto 2, viene comunicata:

- l'esclusione dal concorso ai concorrenti non ammessi indicandone i motivi;
- l'ammissione a Selezione agli altri candidati;

Tali comunicazioni potranno avvenire anche mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

Articolo 9

Commissione esaminatrice

1. La Commissione esaminatrice è nominata con Determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale.

2. La commissione è composta da tre membri esperti, con riferimento al ruolo da ricoprire, di cui uno con funzioni di Presidente.

3. Le funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente del Servizio Risorse Umane o, eventualmente, anche da uno dei tre componenti.

4. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei componenti della commissione esaminatrice, salva motivata impossibilità, è riservato al sesso meno rappresentato.

5. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, redige apposito verbale debitamente datato, sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.

6. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice trasmette al Responsabile dell'Ufficio Personale tutta la documentazione inerente alle attività espletate ai fini della procedura di Selezione.

7. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, fra i componenti stessi, e va ripetuta fra i componenti della Commissione e i candidati, dopo aver preso visione dell'elenco dei candidati.

I componenti della commissione sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove si attesti di non trovarsi nelle condizioni sopra indicate.

8. La conoscenza personale, dovuta a rapporti di lavoro nell'ambito dell'Ente, non costituisce impedimento.

Articolo 10

Graduatoria finale di merito

1. I candidati vengono inseriti in una graduatoria in relazione alla votazione complessiva ottenuta sommando i punteggi riportati nella valutazione degli elementi indicati nei precedenti articoli, approvata, con Determinazione del Responsabile dell'Ufficio del Personale.

Sono dichiarati vincitori della progressione di carriera i candidati meglio classificati in graduatoria nei limiti dei posti complessivamente disponibili; pertanto, 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, fatta salva cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione del vincitore o vincitori, e comunque, **per ciò che concerne le cd. Progressioni verticali valutative di cui al regime transitorio, non oltre il 31/12/2025.**

Articolo 11

Disposizioni di rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e alle disposizioni del CCNL in vigore alla data di pubblicazione dell'Avviso delle progressioni verticali, nonché alla vigente disciplina sulle norme sul reclutamento del personale del Comune di San Cipriano d'Aversa, nonché a quella del vigente Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici, del quale il presente costituisce appendice, in quanto applicabili e compatibili.

Articolo 18

Norme finali ed entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività della Deliberazione di Giunta comunale che lo approva.

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

ALLEGATO 1 - Criteri di valutazione per le selezioni di “progressione verticale” tra le Aree.

PER PROGRESSIONI VERTICALI ORDINARIE:

La comparazione è effettuata sulla base di punti 100 complessivi in base ai seguenti criteri, previsti dall'art. 15 del CCNL : superamento con almeno 60.

Valutazione positiva della <i>performance</i> conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio. <u>Max 25 punti</u>	Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance (media dell'ultimo triennio): - dal 60 al 70% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 10 punti; - dal 71 al 80% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 15 punti; - dal 81 al 90% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 20 punti; - dal 91 al 100% del punteggio massimo ottenibile in ambito performance: 25 punti.
Il possesso di titoli ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione. <u>Max 20 punti</u>	• Da Area degli Operatori (ex cat. A) all'area degli Operatori Esperti (ex cat. B): - ulteriore attestato di qualifica professionale: 10 punti; - diploma di scuola secondaria di secondo grado: 10 punti. • Da Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C): - diploma di scuola secondaria di secondo grado: 5 punti; - Diploma di Laurea Triennale: 10 punti; - Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 18 punti; - Master o dottorati di ricerca di durata di almeno 6 mesi con superamento della prova finale (max 4 punti): 2 punti cadauno. • Da area degli Istruttori (ex cat. C) all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D): - Diploma di Laurea Triennale: 10 punti (in caso di seconda laurea); - Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale (in caso di seconda laurea): 18 punti; - Master o dottorati di ricerca di durata di almeno 6 mesi con superamento della prova finale (max 4 punti): 2 punti cadauno.
Il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione risultanti dal <i>curriculum</i> <u>Max punti 5</u>	Si fa riferimento agli incarichi formalizzati e svolti, per almeno 6 mesi consecutivi, presso l'amministrazione e in posizioni aderenti al profilo da ricoprire.
Valutazione competenze professionali acquisite	La valutazione delle competenze professionali

<u>Max punti 50</u>	acquisite verrà effettuata dall'apposita Commissione giudicatrice tramite colloquio valutando: - le competenze professionali e di ruolo tramite colloquio (max 40 punti); - il curriculum del candidato (max 10 punti).
---------------------	---

PER PROGRESSIONI VERTICALI STRAORDINARIE:

(In vigore fino al 31/12/2025)

Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato. <u>Max 25 punti</u>	Per esperienza maturata si intende premiare la competenza e la formazione in relazione alle competenze acquisite e ai titoli acquisiti sul campo e non la mera anzianità di servizio. • Esperienza maturata per ogni anno di servizio nell'area di inquadramento inferiore: 1 punto per ogni anno di servizio pe un max di 15 punti; • al fine di meglio qualificare il concetto di esperienza maturata in relazione alla sola valutazione della anzianità di servizio verranno opportunamente valutati i risultati degli ultimi 5 anni conseguiti nell'ambito della valutazione della <i>performance</i> secondo lo schema di seguito riportato: - valutazioni maggiori di 80/100 punti 1 per ciascun anno max 5 punti; - valutazioni maggiori di 90/100 punti 1,5 per ciascun anno max 7,5 punti; - valutazioni pari a 100/100 punti 2 per ciascun anno max 10 punti;
Titoli di studio utili per l'ammissione ed ulteriori attinenti alla qualifica da ricoprire. <u>Max. 30 punti</u>	• Da Area degli Operatori (ex cat. A) all'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B): - ulteriore attestato di qualifica professionale: 10 punti; - diploma di scuola secondaria di secondo grado: 20 punti. • Da Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) all'Area degli Istruttori (ex cat. C): - diploma di scuola secondaria di secondo grado: 5 punti; - Diploma di Laurea Triennale: 10 punti; - Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 15 punti; • Da Area degli Istruttori (ex cat. C) all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

	(ex cat. D): - Diploma di Laurea Triennale: 5 punti; - Diploma di Laurea specialistica/Vecchio Ordinamento/Magistrale: 8 punti; - Diploma di specializzazione: 2 punti; - Corsi di formazione universitaria con CFU: 1 punti; - Master di I livello con superamento della prova finale: 2 punti; - Master di II livello con superamento della prova finale: 4 punti; - Dottorato di ricerca: 8 punti;
Competenze professionali acquisite. <u>Max 45 punti</u>	Le competenze professionali sono quelle presso l'Ente di appartenenza nel quale si concorre ed in relazione al profilo cui si partecipa, che abbiano determinato un arricchimento nel corso della carriera lavorativa, attinenti al profilo da ricoprire, prestati nella categoria immediatamente inferiore a quello oggetto della selezione per un massimo di punti 45 di cui 35 per le competenze come di seguito riportati: - incarichi di specifiche responsabilità di procedimento attinenti alla materia per cui si concorre: 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiori a mesi 6 per ogni incarico max 10; - conferimento di mansioni superiori formalmente attribuite: 2 punti per ogni semestre max 6 punti; - membro di commissione di gare o concorsi, compiti di supporto agli organi istituzionali, indipendentemente dal numero di atti di attribuzione: punti 3; - conoscenze informatiche e conoscenze linguistiche riconosciute con certificazione: 2 punti per ogni certificazione per un massimo di 4 punti; - abilitazione che consente l'iscrizione ad un albo professionale: 3 punti; - corsi di formazione/aggiornamento professionale svolti nell'ultimo triennio: 1 punto cadauno – max 4 punti; - colloquio: le suddette competenze acquisite dal candidato in relazione al profilo per cui concorre, verranno valutate dalla Commissione esaminatrice attraverso un colloquio finale: max 15 punti.