

COMUNE DI RIMINI

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI TRA LE AREE
DI CUI ALL'ARTICOLO 13, COMMI 6 E SEGUENTI
DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022**

**Approvato mediante deliberazione della Giunta comunale in data 9 luglio 2024, n. 251 e
successivamente modificato con deliberazioni della Giunta comunale in data 11 febbraio
2025, n. 30 e in data 15 luglio 2025, n. 232**

ARTICOLO 1 OGGETTO E CONTENUTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento disciplina le progressioni tra le aree ai sensi dell'articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'articolo 13, commi 6 e seguenti del CCNL del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 (cd. Progressioni straordinarie).

2. In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 13, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, la progressione tra le aree può essere attuata mediante procedure comparative, cui possono essere ammessi i dipendenti in servizio presso il Comune di Rimini in possesso dei requisiti indicati nella tabella C allegata al suddetto CCNL.

3. Mediante gli atti di programmazione del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 viene stabilito il numero dei posti da coprire mediante progressione tra le aree. La programmazione del fabbisogno garantisce nel triennio di riferimento (anni 2023, 2024, 2025) l'equilibrio tra assunzioni effettuate dall'esterno mediante concorso pubblico ed assunzioni riservate al personale dipendente ed effettuate attraverso progressione tra le aree di cui al presente Regolamento e destina a queste ultime altresì le risorse economiche di cui all'articolo 1, comma 612, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio per l'anno 2022), in misura non superiore allo 0,55 per cento del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale dipendente.

4. Le disposizioni dettate dal presente Regolamento si applicano al periodo di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 16 novembre 2022 e cessano di avere applicazione al termine del predetto periodo transitorio, come stabilito dalle norme vigenti.

ARTICOLO 2 AVVIO DELLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Le procedure comparative di cui all'articolo 1 sono indette mediante apposite determinazioni del dirigente preposto alla gestione del personale. Attraverso le predette determinazioni vengono altresì approvati, per ciascuna procedura comparativa, appositi bandi di selezione contenenti i seguenti elementi:

- il numero, l'area di inquadramento e il profilo professionale dei posti da coprire;
- i requisiti richiesti per la partecipazione alla procedura comparativa, come stabiliti dal successivo articolo 5 e, per il personale docente ed educativo delle scuole e dei nidi d'infanzia, dagli articoli 6-ter e 6-quater, fatti salvi gli ulteriori requisiti stabiliti dal medesimo bando di selezione;
- le modalità di presentazione della domanda di partecipazione ed il relativo termine, che ha natura perentoria;
- l'indicazione, ai fini della valutazione dell'esperienza professionale, dei profili professionali propedeutici a quelli messi a selezione e degli altri profili non propedeutici;
- i criteri e le modalità di valutazione dei candidati e per la formazione della graduatoria di merito, nel rispetto del presente Regolamento;
- il diario e la sede dei colloqui orali volti ad accertare le competenze professionali possedute dai candidati;
- i titoli che danno luogo a preferenza in caso di parità di punteggio;

- l'informativa sull'utilizzo ed il trattamento dei dati personali dei candidati ai sensi delle normative vigenti in materia.

2. Il bando di procedura comparativa deve essere pubblicato per almeno 15 giorni sul sito istituzionale dell'ente.

3. Con uno stesso bando possono essere avviate anche diverse procedure comparative, che presentino requisiti e termini di partecipazione, criteri di selezione e modalità di svolgimento comuni. In tal caso le procedure comparative rimangono comunque distinte e danno origine a distinti procedimenti selettivi che si concludono con autonomi provvedimenti di approvazione degli atti e delle relative graduatorie.

4. Ove sussistano obiettive esigenze di pubblico interesse, il dirigente che ha approvato il bando di procedura comparativa può disporre con provvedimento motivato:

- la riapertura del termine fissato nell'avviso, ove già scaduto, ovvero la relativa proroga, ove non ancora scaduto. In tal caso il provvedimento è pubblicato con le medesime modalità utilizzate per la pubblicazione dell'avviso originale. Restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, all'integrazione della documentazione;
- la rettifica o l'integrazione dell'avviso. In entrambi i casi l'avviso deve essere nuovamente pubblicato e delle modifiche apportate deve essere data comunicazione a candidati che abbiano presentato domanda di partecipazione già in precedenza. Qualora la modifica dell'avviso riguardi i requisiti di accesso o la procedura comparativa, il provvedimento prevede, a seconda dei casi, la riapertura o proroga dei termini per la presentazione delle domande;
- la revoca o l'annullamento d'ufficio dell'avviso in qualsiasi momento della procedura selettiva. Il provvedimento di revoca o di annullamento è comunicato a tutti coloro che hanno presentato domanda di partecipazione.

ARTICOLO 3 PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE

1. Il candidato interessato a partecipare alla procedura comparativa presenta la propria domanda di partecipazione entro il termine appositamente fissato dal bando, resa nella forma della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà e di certificazione.

ARTICOLO 4 AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

1. Scaduto il termine fissato dal bando, il dirigente competente in materia di gestione del personale esamina le candidature pervenute e con propria determinazione dispone l'ammissione alla procedura dei candidati che hanno presentato regolarmente domanda.

2. La pubblicazione sul sito internet dell'Ente del provvedimento di ammissione e di esclusione dei candidati vale quale comunicazione ai candidati a tutti gli effetti, ivi compresa la decorrenza dei termini per le eventuali impugnazioni.

ARTICOLO 5 REQUISITI DI ACCESSO

1. Possono partecipare alle procedure comparative disciplinate dal presente Regolamento i dipendenti non in prova, in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Rimini che, alla scadenza del termine per la presentazione delle domande stabilito nel bando di selezione, siano in possesso dei seguenti requisiti:

a) inquadramento nell'area immediatamente inferiore a quella a cui sono ascritti i posti da coprire e precisamente:

- per l'accesso all'area degli Operatori esperti: inquadramento nell'area degli Operatori;
- per l'accesso all'area degli Istruttori: inquadramento nell'area degli Operatori esperti;
- per l'accesso all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: inquadramento nell'area degli Istruttori;

b) possesso dell'esperienza professionale e dei titoli di studio indicati nella Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 e precisamente:

- per la progressione dall'area degli Operatori all'area degli Operatori esperti: assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali;
- per la progressione dall'area degli Operatori esperti all'area degli Istruttori:

1) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diploma di maturità e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali;

oppure

2) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali;

- per la progressione dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione:

1) laurea (triennale o magistrale o laurea del vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali;

oppure

2) diploma di scuola secondaria di secondo grado o diploma di maturità e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali.

ARTICOLO 6 CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO

1. In relazione a quanto disposto dall'articolo 13, commi 6 e 7, del CCNL 16 novembre 2022 le progressioni tra le aree di cui al presente Regolamento avvengono sulla base dei seguenti criteri:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza (o categoria corrispondente in base al pre-
vigente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali), anche
presso altre Amministrazioni, tenendo conto sia del servizio prestato nei profili prope-
deutici rispetto a quello messo a selezione, sia del servizio prestato nei profili non pro-
pedeutici e sia anche dell'eventuale servizio a tempo determinato prestato presso il Co-
mune di Rimini. Potrà essere valutata solo l'esperienza ulteriore rispetto a quella neces-
saria per l'accesso alla selezione stabilita dall'articolo precedente.
Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 30 punti, da graduarsi
secondo quanto definito nell'allegata Tabella A-1;
- b) titoli di studio posseduti. Vengono valutati esclusivamente i titoli di studio indicati nelle
allegate Tabelle A-2 e A-3, purché attinenti ai contenuti del profilo professionale da co-
prire, secondo i criteri di graduazione ivi previsti.
I bandi di procedura comparativa stabiliscono l'attinenza dei titoli di studio, in relazione
a quanto previsto dall'ordinamento scolastico e universitario.
Il punteggio massimo attribuibile è pari a 20 punti;
- c) competenze professionali acquisite dai dipendenti, articolate come segue:
c-1) competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi attinenti al profilo
messo a selezione e debitamente certificate attraverso il superamento di prova di
valutazione finale, nonché competenze professionali certificate e abilitazioni profes-
sionali attinenti al medesimo profilo.
I percorsi formativi valutabili sono individuati nella Tabella A-4 allegata, che riporta
anche il punteggio massimo attribuibile è pari a 10 punti, da graduarsi secondo
quanto stabilito nell'allegata Tabella A-4;
c-2) competenze professionali acquisite nei contesti lavorativi ed accertate attraverso il
colloquio di cui al successivo comma 3.
Il punteggio massimo attribuibile al colloquio è pari a 40 punti.

2. Con riferimento ai titoli utili alla progressione in graduatoria di cui al punto c-1) del comma
1 è fatta salva la possibilità di inserire nel bando di selezione apposite ulteriori competenze
professionali che potranno essere valutate in relazione a specifici profili professionali da rico-
prire, fermo restando il limite massimo di punteggio ivi stabilito.

3. Il colloquio orale previsto alla lettera c-2) del precedente comma 1 risulta finalizzato all'ac-
certamento delle competenze professionali acquisite dai candidati nei contesti lavorativi ed
ha ad oggetto le materie specificamente individuate nel bando di procedura comparativa,
siccome afferenti ai profili da coprire. Al colloquio orale potrà essere assegnato il punteggio
massimo di 40 punti e lo stesso si intende superato con una votazione di almeno 24/40.

ARTICOLO 6-BIS
DISCIPLINA DELLA PROGRESSIONE TRA LE AREE
PER IL PERSONALE DOCENTE ED EDUCATIVO
DELLE SCUOLE E DEI NIDI D'INFANZIA

1. Per le progressioni tra le aree del personale docente ed educativo delle scuole e dei nidi
comunali per l'infanzia si applica la disciplina dettata nel presente articolo e negli articoli
seguenti fino all'articolo 6-sexies.

2. Le rimanenti disposizioni contenute nel presente Regolamento si applicano alla progressione tra le aree del personale docente ed educativo, in quanto compatibili, limitatamente agli aspetti non specificamente disciplinati nel presente articolo e negli articoli seguenti fino all'articolo 6-sexies.

ARTICOLO 6-TER
REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROGRESSIONE TRA LE AREE
PER IL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA

1. Possono partecipare alle procedure comparative per l'accesso al profilo di funzionario insegnante scuola di infanzia, appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, i dipendenti non in prova, in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Rimini che, alla scadenza del termine per la presentazione delle domande stabilito nel bando di selezione, siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) inquadramento nell'area degli Istruttori, con profilo di Istruttore insegnante scuola di infanzia;
- b) possesso dell'esperienza professionale e dei titoli di studio indicati nella Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 e precisamente:
 - diploma di laurea in Scienze della formazione primaria del vecchio ordinamento o laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della formazione primaria – Classe LM 85 bis e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali, nel profilo professionale di Istruttore insegnante scuola di infanzia o in profilo equivalente;
 - oppure
 - diploma della Scuola magistrale o dell'Istituto magistrale o del Liceo Socio-Psico-Pedagogico, conseguito entro l'anno scolastico 2001-2002 e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali, nel profilo professionale di Istruttore insegnante scuola di infanzia o in profilo equivalente.

ARTICOLO 6-QUATER
REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROGRESSIONE TRA LE AREE
PER IL PERSONALE EDUCATIVO DEI NIDI D'INFANZIA

1. Possono partecipare alle procedure comparative per l'accesso al profilo di funzionario educatore nido di infanzia, appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, i dipendenti non in prova, in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Rimini che, alla scadenza del termine per la presentazione delle domande stabilito nel bando di selezione, siano in possesso dei seguenti requisiti:

- a) inquadramento nell'area degli Istruttori, con profilo di Istruttore educatore nido d'infanzia;
- b) possesso dell'esperienza professionale e dei titoli di studio indicati nella Tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022 e precisamente:
 - diplomi di laurea e lauree triennali e magistrali individuati dalla deliberazione della Giunta regionale dell'Emilia Romagna in data 16 ottobre 2017, n. 1564 come necessari per l'accesso ai posti di educatore dei servizi educativi per l'infanzia e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali nel profilo professionale di Istruttore educatore nido d'infanzia o in profilo equivalente;

- oppure
- uno dei diplomi della scuola secondaria superiore individuati dalla deliberazione della Giunta regionale dell'Emilia Romagna in data 16 ottobre 2017, n. 1564 come necessari per l'accesso ai posti di educatore dei servizi educativi per l'infanzia e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali nei profili professionali di Istruttore educatore nido d'infanzia o in profilo equivalente.

ARTICOLO 6-QUINQUES
CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE DI MERITO
NELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE
PER IL PERSONALE DOCENTE DELLE SCUOLE DELL'INFANZIA

1. In relazione a quanto disposto dall'articolo 13, commi 6 e 7 del CCNL 16 novembre 2022 le progressioni tra le aree del personale docente ascritto all'area degli Istruttori avvengono sulla base dei seguenti criteri:

- a) esperienza maturata nell'area di provenienza (o categoria corrispondente in base al previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali). A tal fine si tiene conto del servizio prestato con contratto a tempo indeterminato, anche presso altre Amministrazioni, nel profilo di Istruttore insegnante scuola di infanzia o in profilo equivalente e del servizio prestato nel medesimo profilo con contratto a tempo determinato presso il Comune di Rimini.

Potrà essere valutata solo l'esperienza ulteriore rispetto a quella necessaria per l'accesso alla selezione stabilita dall'articolo 6-ter.

Vengono attribuiti 1,5 punti per ogni anno di servizio. In caso di costituzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, o in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il punteggio previsto per ciascun anno verrà rideterminato con criterio di proporzionalità diretta.

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 30 punti;

- b) titoli di studio posseduti. Vengono valutati esclusivamente i titoli di studio richiesti dall'articolo 6-ter per l'accesso alla procedura. Vengono altresì valutati, purché attinenti, i titoli universitari post lauream indicati nella Tabella A-2.

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 20 punti, da graduarsi in base ai criteri della medesima Tabella A-2;

- c) competenze professionali acquisite nei contesti lavorativi ed accertate attraverso il colloquio, di cui al successivo comma 2.

2. Il colloquio orale previsto alla lettera c) del comma precedente risulta finalizzato all'accertamento delle competenze professionali acquisite dai candidati nei contesti lavorativi ed hanno ad oggetto le materie specificamente individuate nel bando di procedura comparativa. A tali prove viene assegnato il punteggio massimo di 50 punti e le stesse si intendono superate con una votazione di almeno 30/50.

ARTICOLO 6-SEXIES
CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE DI MERITO
NELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE
PER IL PERSONALE EDUCATIVO DEI NIDI D'INFANZIA

1. In relazione a quanto disposto dall'articolo 13, commi 6 e 7, del CCNL 16 novembre 2022 le progressioni tra le aree del personale educativo ascritto all'area degli Istruttori avvengono sulla base dei seguenti criteri:

esperienza maturata nell'area di provenienza (o categoria corrispondente in base al previgente sistema di classificazione del personale del Comparto Funzioni locali). A tal fine si tiene conto del servizio prestato con contratto a tempo indeterminato anche presso altre Amministrazioni nel profilo di Istruttore educatore nido d'infanzia o in profilo equivalente e del servizio prestato nel medesimo profilo con contratto a tempo determinato presso il Comune di Rimini. Potrà essere valutata solo l'esperienza ulteriore rispetto a quella necessaria per l'accesso alla selezione stabilita dall'articolo 6-quater. Viene attribuito il punteggio di 1,5 punti per ogni anno di servizio prestato nell'area contrattuale di provenienza (o nella corrispondente categoria in base al previgente sistema di classificazione del personale). In caso di costituzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, o in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il punteggio previsto per ciascun anno verrà rideterminato con criterio di proporzionalità diretta.

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 30 punti;

a) titoli di studio posseduti. Vengono valutati esclusivamente i diplomi della scuola secondaria superiore e le lauree individuati dalla deliberazione della Giunta regionale dell'Emilia Romagna in data 16 ottobre 2017, n. 1564 come necessari per l'accesso ai posti di educatore dei servizi educativi per l'infanzia. Vengono altresì valutati, purché attinenti, i titoli post universitari indicati nella Tabella A-2.

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 20 punti, da graduarsi in base ai criteri della medesima Tabella A-2;

d) competenze professionali acquisite nei contesti lavorativi ed accertate attraverso il colloquio, di cui al successivo comma 2.

2. Il colloquio orale previsto alla lettera c) del comma precedente risulta finalizzato all'accertamento delle competenze professionali acquisite dai candidati nei contesti lavorativi ed hanno ad oggetto le materie specificamente individuate nel bando di procedura comparativa. A tali prove viene assegnato il punteggio massimo di 50 punti e le stesse si intendono superate con una votazione di almeno 30/50.

ARTICOLO 7 COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. Con provvedimento del dirigente preposto alla gestione del personale viene nominata una Commissione esaminatrice. La Commissione è formata da tre componenti.

2. Alla nomina ed all'attività della Commissione esaminatrice si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dettate dall'articolo 10 del Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle procedure selettive di accesso agli impieghi del Comune di Rimini.

3. La Commissione valuta i titoli presentati dai candidati, attribuisce ad essi il punteggio in applicazione dei criteri all'uopo stabiliti negli articoli 6, 6-quinquies e 6-sexies e nella Tabella A allegata al presente Regolamento e conduce i colloqui finalizzati all'accertamento delle competenze professionali acquisite dai candidati nei contesti lavorativi.

ARTICOLO 8 FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA

- 1.** La graduatoria di merito dei candidati di ciascuna procedura comparativa è formata sommando il punteggio conseguito nella valutazione dei titoli con quello assegnato all'esito dello svolgimento del colloquio.
- 2.** In caso di parità di punteggio, costituirà titolo di preferenza la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente maturata nell'area o nella categoria immediatamente inferiore a quella in cui è collocato il posto da coprire. In caso di ulteriore parità costituirà titolo di preferenza la minore età anagrafica.
- 3.** La graduatoria viene approvata con atto del dirigente preposto alla gestione del personale e pubblicata sul sito dell'ente, anche al fine di eventuali impugnative.
- 4.** La graduatoria ha valore solo per la procedura comparativa di riferimento e, fatto salvo il caso della rinuncia del vincitore, è utilizzata esclusivamente per la copertura dei posti messi a selezione, senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.

ARTICOLO 9 NORMA FINALE

- 1.** Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni contenute nel Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi e nel Regolamento per la disciplina dei concorsi e delle procedure selettive di accesso agli impieghi del Comune di Rimini ed alle norme vigenti in materia di reclutamento di personale presso gli enti locali, in quanto applicabili e compatibili.

Tabella A – Criteri per l'attribuzione dei punteggi agli elementi utili alla progressione in graduatoria nelle procedure comparative di progressione tra le aree, di cui all'articolo 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022

Articolo 6, comma 1, lettera a)

Elemento di valutazione "Esperienza maturata nell'area di provenienza (o corrispondente categoria in base al previgente sistema di classificazione)"

Il punteggio ai titoli di servizio verrà attribuito in base ai criteri indicati in tabella, nel limite **massimo di 30 punti**.

Tabella A-1)

Esperienza maturata nell'area di provenienza ulteriore a quella necessaria per l'accesso	Punti
Servizio prestato nell'area di provenienza (o nella corrispondente categoria in base al previgente sistema di classificazione del personale)	- 1,5 punti per ogni anno di servizio prestato nell'area contrattuale di provenienza (o nella corrispondente categoria in base al previgente sistema di classificazione del personale) e <u>nel profilo professionale propedeutico</u> rispetto a quello da coprire mediante la procedura comparativa, anche presso altre amministrazioni ed anche a tempo determinato solo presso il Comune di Rimini; - 0,5 punti per ogni anno di servizio prestato nell'area contrattuale di provenienza (o nella corrispondente categoria in base al previgente sistema di classificazione del personale), anche presso altre amministrazioni ed anche a tempo determinato, in un <u>profilo professionale diverso da quello propedeutico</u> rispetto al profilo da coprire mediante la procedura comparativa.

I punteggi riportati in tabella si intendono attribuiti con riferimento a periodi di servizio annuali, cioè prestati per l'intero periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno. In caso di costituzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, o in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale, il punteggio previsto per ciascun anno verrà rideterminato con criterio di proporzionalità diretta.

E' valutabile il servizio prestato dai candidati a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Rimini ed anche alle dipendenze di altre amministrazioni. Il servizio prestato a tempo determinato è valutabile unicamente se svolto alle dipendenze del Comune di Rimini.

Articolo 6, comma 1, lettera b)
Elemento di valutazione "Titoli di studio"

Il punteggio ai titoli di studio verrà attribuito in base ai criteri indicati in tabella, nel limite **massimo di 20 punti**.

Tabella A-2)
Progressione dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

	Voto dal 61 al 70% del punteggio massimo pre- visto	Voto dal 71 all'80% del punteggio massimo pre- visto	Voto Dall'81 al 90% del punteggio massimo previ- sto	Voto dal 91 al 100% del punteggio massimo previ- sto	Lode
Diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL) o Laurea magistrale (LM)/ specialistica (LS)	Punti 4	Punti 8	Punti 12	Punti 16	18
Laurea triennale di primo livello (L)	Punti 3	Punti 6	Punti 9	Punti 12	14
Diploma di scuola secondaria superiore/ Diploma di maturità	Punti 2	Punti 4	Punti 6	Punti 8	10
Seconda, terza, quarta, ecc. laurea (DL, LM, LS, L), o uno o più titoli universitari post lauream	Punti 2				

Nel caso in cui il candidato sia in possesso di una seconda, terza, quarta, ecc. laurea (DL, LM, LS, L), o di uno o più titoli universitari post lauream, verrà attribuito il punteggio di ulteriori 2 punti, di cui in Tabella, a prescindere dal numero dei titoli ulteriori conseguiti oltre alla laurea.

Tabella A-3)**Progressione dall'area degli Operatori esperti all'area degli Istruttori**

	Voto dal 61 al 70% del punteggio massimo pre- visto	Voto dal 71 all'80% del punteggio massimo pre- visto	Voto Dall'81 al 90% del punteggio massimo previ- sto	Voto dal 91 al 100% del punteggio massimo previ- sto	Lode
Diploma di laurea del vecchio ordinamento (DL) o Laurea magistrale (LM)/ specialistica (LS)	Punti 4	Punti 8	Punti 12	Punti 16	18
Laurea triennale di primo livello (L)	Punti 3	Punti 6	Punti 9	Punti 12	14
Diploma di scuola secondaria superiore/ Diploma di maturità	Punti 2	Punti 4	Punti 6	Punti 8	10
Diploma della scuola dell'obbligo	1,5	3	4,5	6	7
Seconda, terza, quarta, ecc. laurea (DL, LM, LS, L), o uno o più titoli universitari post lauream	Punti 2				

Ai fini della valutazione dei titoli di studio, il titolo superiore assorbe il titolo inferiore propedeutico. Pertanto, la Laurea Magistrale (LM) o specialistica (LS) assorbe la laurea triennale di primo livello (L) ed il diploma della scuola secondaria superiore. La Laurea del vecchio ordinamento ed il diploma di laurea triennale di primo livello (L) assorbono il diploma della scuola secondaria superiore. Il diploma di scuola secondaria superiore/diploma di maturità assorbe il diploma della scuola dell'obbligo.

Fermo restando quanto stabilito nel periodo precedente in ordine all'assorbimento dei titoli inferiori propedeutici da parte dei titoli superiori, nel caso in cui il candidato sia in possesso di più titoli di studio utili alla progressione in graduatoria, gli stessi verranno valutati con la modalità più favorevole al candidato.

Articolo 6, comma 1, lettera c-1)

Elemento di valutazione "Competenze professionali acquisite attraverso percorsi formativi attinenti al profilo messo a selezione e debitamente certificate attraverso il superamento di prova di valutazione finale, nonché competenze professionali certificate e abilitazioni professionali attinenti al medesimo profilo"

Il punteggio ai titoli di studio verrà attribuito in base ai criteri indicati in tabella, nel limite **massimo di 10 punti**.

Tabella A-4)

Competenze professionali	Punti
a) Corsi di formazione debitamente certificati con superamento della prova finale di apprendimento, organizzati o gestiti dall'ente, su materie attinenti al profilo professionale ricoperto	1 punto per ogni corso
b) Certificazioni linguistiche rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze e conseguite a seguito di superamento della prova finale di apprendimento	1 punto per ogni certificazione
c) Certificazioni informatiche rilasciate da soggetti esterni abilitati a certificare competenze e conseguite a seguito di superamento della prova finale di apprendimento	1 punto per ogni certificazione
d) Abilitazioni professionali regolamentate dalla legislazione nazionale che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali, <u>qualora attinenti al profilo da ricoprire</u> <i>N.B. In caso di possesso di più di una abilitazione verrà valutata solo quella più attinente al profilo da ricoprire.</i>	4 punti
TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO	10 punti

Vengono valutati i corsi di formazione effettuati e le certificazioni linguistiche ed informatiche conseguite negli ultimi 10 anni antecedenti la data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura comparativa.

Le abilitazioni professionali vengono valutate in ogni caso, a prescindere dal momento del relativo conseguimento.

Tabella B – Elenco dei profili professionali propedeutici ai fini della valutazione dell'esperienza professionale nelle procedure comparative di progressione verticale, di cui all'articolo 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 (cd. progressioni straordinarie)

Elenco dei profili professionali propedeutici ai fini della valutazione dell'esperienza professionale per la progressione verticale all'area degli Operatori esperti

Tabella B-1)

Profilo professionale messo a selezione	Profilo professionale propedeutico ai fini della valutazione dell'esperienza professionale
Collaboratore dei servizi di supporto	Operatore dei servizi ausiliari
Collaboratore professionale	Operatore dei servizi ausiliari
Collaboratore professionale tecnico	Operatore dei servizi ausiliari

Elenco profili professionali propedeutici ai fini della valutazione dell'esperienza professionale per la progressione verticale all'area degli Istruttori

Tabella B-2)

Profilo professionale messo a selezione	Profilo professionale propedeutico ai fini della valutazione dell'esperienza professionale
Istruttore	Collaboratore dei servizi di supporto
	Collaboratore professionale
	Esecutore
	Operatore scolastico qualificato
Istruttore tecnico	Collaboratore professionale tecnico
	Esecutore tecnico
	Collaboratore professionale tecnico – autista scuola-bus
Istruttore informatico	Collaboratore professionale
	Esecutore
	Collaboratore professionale tecnico
	Esecutore tecnico
Istruttore di Polizia Locale	Collaboratore professionale tecnico – ausiliario del traffico

Elenco profili professionali propedeutici ai fini della valutazione dell'esperienza professionale per la progressione verticale all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

Tabella B-3)

Profilo professionale messo a selezione	Profilo professionale propedeutico per la valutazione dell'esperienza professionale
Funzionario socio-culturale	Istruttore
Funzionario amministrativo	Istruttore
Funzionario economico-finanziario	Istruttore
Funzionario tecnico	Istruttore tecnico
Funzionario informatico	Istruttore informatico
Funzionario di Polizia Locale	Istruttore di Polizia Locale Agente di Polizia Municipale
Specialista della comunicazione istituzionale	Addetto alla comunicazione istituzionale Istruttore
Funzionario insegnante scuola infanzia	Istruttore insegnante scuola d'infanzia Insegnante scuola infanzia
Funzionario educatore nido d'infanzia	Istruttore educatore nido d'infanzia Educatore nido d'infanzia Istruttore educatore d'infanzia Educatore d'infanzia

Per i periodi di servizio prestati presso altre Amministrazioni la Commissione esaminatrice valuterà la corrispondenza di eventuali profili caratterizzati da diversa denominazione, ma analogo contenuto professionale rispetto a quelli indicati in tabella e nel verbale delle operazioni valutative darà conto delle decisioni assunte in ordine alla rilevanza di tali esperienze professionali ai fini dell'assegnazione di punteggio.