



COMUNE DI ANGRI
Provincia di Salerno

REGOLAMENTO
PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE
COMPARATIVE FINALIZZATE ALLE
PROGRESSIONI TRA LE AREE
AI SENSI DELL'ART. 13, COMMA 6, DEL CCNL 16.11.2022
(C.D. PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n.199 del 03.10.2025 e modificato con delibera di GC n.252 del 30.09.2025

INDICE

Sommario

INDICE	2
Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE	3
Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA	3
Art. 3 – CRITERI PER LA SELEZIONE COMPARATIVA	4
Art. 4 – AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	4
Art. 5 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI	5
Art. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA	5
Art. 7 – VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE	6
Art. 8 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA E STIPULA CONTRATTO	6
Art. 9. – TRATTAMENTO GIURIDICO-ECONOMICO	7
Art. 10 – DISPOSIZIONI FINALI	7
Allegato A - CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA SELEZIONE COMPARATIVA	8-13

Art. 1 – OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Al fine di tener conto dell'esperienza e 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, il presente regolamento, in conformità a quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, definisce i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche di cui all'art.13, comma 6, del CCNL 16.11.2022 (c.d. progressioni tra le aree in deroga o straordinarie).
2. Le norme contenute nel presente regolamento costituiscono fonte per la predisposizione degli avvisi di selezione di cui al successivo articolo 4.
3. E' facoltà dell'Amministrazione prevedere l'attivazione delle procedure valutative finalizzate alle progressioni verticali straordinarie, in applicazione dell'art. 52, comma 1 – bis del D.Lgs. 165/2001 penultimo periodo e dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022.
4. La previsione di attivare le procedure delle progressioni verticali straordinarie, di cui al presente regolamento, deve essere contenuta negli atti di programmazione dei fabbisogni di personale: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ad oggi confluito nel Piao.
5. Le progressioni verticali straordinarie di cui al presente regolamento avvengono tramite procedura selettiva avente natura valutativa articolata nelle seguenti fasi:
 - a) programmazione delle progressioni verticali;
 - b) approvazione e pubblicazione dell'avviso di selezione;
 - c) procedimento di ammissione o esclusione dei candidati;
 - d) nomina della Commissione Esaminatrice;
 - e) fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi per ciascuno dei criteri valutativi previsti;
 - f) formazione e approvazione della graduatoria di merito;
 - g) stipula del nuovo contratto di lavoro.

Art. 2 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA COMPARATIVA

1. Ai fini dell'ammissione alle procedure di progressioni verticali straordinarie, di cui al presente regolamento, i dipendenti devono essere in possesso dei requisiti di seguito indicati, da esplicitarsi negli avvisi di selezione:
 - a) essere assunti alle dipendenze del Comune di Angri a tempo indeterminato. Il requisito dovrà essere posseduto dal candidato non solo entro il termine di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione, ma anche al momento della proposta del contratto individuale di lavoro, conseguente all'eventuale esito positivo della selezione. Sono ammessi i dipendenti che nel periodo di presentazione delle istanze di partecipazione si trovino in posizione di comando/distacco, aspettativa o congedo.
 - b) essere inquadrati nell'area professionale immediatamente inferiore a quella cui appartiene il posto da ricoprirsene mediante l'attivazione della procedura di progressione verticale straordinaria;
 - c) essere in possesso degli ulteriori requisiti specifici, distinti per aree di inquadramento, contenuti nella Tabella C del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 che si riporta:

Progressione tra Aree	Requisiti
Da 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 precedente sistema di classificazione

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

2. In relazione alla specificità del contenuto in termini di mansioni da compiere e relative competenze tecnico-professionali necessarie, l'avviso di selezione per la procedura di progressione verticale straordinaria può esplicitare:

- la richiesta del possesso di un determinato titolo di studio;
- la richiesta che l'esperienza, utile ai fini della valutazione, sia stata maturata dal candidato nell'ambito di uno specifico profilo professionale o servizio dell'Ente, in quanto ritenuto pertinente rispetto al posto da coprire.

Art. 3 –CRITERI PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La procedura per la selezione comparativa intende valutare per ciascun candidato:
 - 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.
2. Il punteggio massimo complessivo, dato dalla somma delle valutazioni di cui ai punti a), b) e c) del comma 1, è pari a 100 punti, attribuito secondo i criteri indicati nell'**Allegato A**.

Art. 4 –AVVISO DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La Giunta Comunale, in sede di approvazione della programmazione del fabbisogno del personale, può individuare, sussistendo i requisiti previsti dalla disciplina applicabile, i posti che possono essere coperti mediante procedure valutative interne ai sensi dell'articolo precedente.

2. Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso pubblicato all'albo pretorio per almeno 15 giorni e diffuso a cura dell'ufficio personale e sul sito internet comunale, in Amministrazione Trasparente nella sezione "Bandi di concorso". La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.
3. I termini per la presentazione delle domande decorrono dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio Informatico del Comune 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. L'avviso deve contenere tutte le informazioni utili allo svolgimento delle operazioni di selezione, nonché fornire ai candidati la piena conoscenza della procedura.
4. All'avviso di selezione deve essere allegato il modello sul quale presentare domanda di partecipazione alla selezione comparativa.
5. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura, conformemente allo schema allegato all'Avviso.
6. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.
7. Il competente responsabile di UOC può riservarsi, per motivate esigenze e con apposita determinazione dirigenziale, di modificare o di prorogare i termini o di revocare l'avviso di selezione.

Art. 5 – AMMISSIONE O ESCLUSIONE DEI CANDIDATI

1. La verifica del possesso dei requisiti e dell'osservanza delle condizioni prescritte dalla legge, dal regolamento e dall'avviso, da parte dei candidati che hanno presentato domanda, avviene a cura del Responsabile di UOC competente in materia di reclutamento del personale mediante esame delle domande pervenute e della relativa documentazione.
2. A seguito delle verifiche di cui al presente regolamento, il Responsabile di UOC di cui al comma 1, con propria determinazione provvede all'ammissione e all'esclusione dei dipendenti dalla procedura comparativa.

Art. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE DELLA SELEZIONE COMPARATIVA

1. La valutazione delle candidature, come meglio specificato nei seguenti artt. 7 e 8, è effettuata da una Commissione composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente.
2. I componenti della commissione, ed il segretario della stessa, sono nominati con determinazione del Responsabile dell'UOC competente in materia di reclutamento del personale.
3. I componenti della commissione devono essere individuati tra dipendenti del Comune di categoria giuridica almeno pari a quella oggetto dalla procedura. Il segretario della commissione può essere anche un dipendente del Comune di categoria inferiore a quella oggetto dalla procedura ma, comunque, non inferiore all'Area degli istruttori.
4. Nel caso fra i dipendenti del Comune non vi siano professionalità adeguate a ricoprire il ruolo di componente o segretario della Commissione (anche a causa di eventuali incompatibilità e/o inconfiribilità e/o per altre cause), possono essere nominati componenti o segretario della Commissione dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, aventi i requisiti minimi di cui al precedente comma 3.
5. Ai fini dell'applicazione del principio di pari opportunità, almeno un terzo dei posti di componente

delle commissioni esaminatrici, salva motivata impossibilità, è riservato a ciascuno dei due sessi.

6. Trova applicazione, nei confronti dei componenti della commissione, l'articolo 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

7. Non possono far parte delle Commissioni esaminatrici i componenti degli organi di direzione politica del Comune, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Non possono altresì far parte delle Commissioni esaminatrici persone che siano tra loro parenti od affini fino al quarto grado o soggetti legati da vincolo di coniugio nonché coloro che, nello stesso grado, siano parenti od affini di alcuno dei concorrenti o legati da vincolo di coniugio ad alcuno dei medesimi, coloro che abbiano liti pendenti e/o rapporti debitori con i concorrenti.

8. La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità è effettuata all'atto dell'insediamento della Commissione, individuato nella prima seduta, e, se necessario, ripetuta 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 indicate ai commi.

9. La Commissione esaminatrice, per ogni seduta tenuta, deve redigere apposito verbale debitamente datato, numerato e sottoscritto dal Presidente, dai componenti e dal segretario.

10. Al termine dei lavori, la Commissione esaminatrice deve trasmettere, al Responsabile di UOC competente in materia di reclutamento di personale, tutta la documentazione inerente le attività espletate ai fini della procedura di selezione comparativa.

Art. 7 – VALUTAZIONE DELLE CANDIDATURE

1. La valutazione delle candidature e l'attribuzione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, sarà effettuata dalla Commissione che definirà il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando criteri/parametri indicati all'Allegato A.
2. Al termine delle valutazioni delle candidature la Commissione esaminatrice formula la graduatoria di merito.

Art. 8 – GRADUATORIA DELLA SELEZIONE COMPARATIVA E STIPULA CONTRATTO

1. La graduatoria di merito dei candidati è formata secondo la votazione complessiva riportata da ciascun candidato, sommando i punteggi riportati nella valutazione di cui al precedente art. 3.
2. In caso di parità di punteggio, costituirà titolo di preferenza la maggior anzianità di servizio e, in subordine, la maggiore età anagrafica.
3. La graduatoria finale di merito è approvata con determinazione del Responsabile di UOC in materia di reclutamento di personale, entro 30 giorni dall'acquisizione di tutta la documentazione da parte della Commissione esaminatrice.
4. Le graduatorie hanno valore solo per la procedura di riferimento e sono utilizzate esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento.
5. Non si considera scorrimento l'attribuzione del posto al candidato subentrante in caso di rinuncia del candidato utilmente classificato o nel caso di attribuzione a quest'ultimo di altro profilo di ruolo in cui sia utilmente collocato.
6. All'esito dell'approvazione della graduatoria di merito, e previa verifica del possesso dei requisiti da parte dell'Ufficio personale, il vincitore della procedura selettiva finalizzata alla progressione verticale straordinaria ha l'onere di stipulare un nuovo contratto individuale di lavoro nella nuova Area professionale.

Art. 9. – TRATTAMENTO GIURIDICO-ECONOMICO

1. In caso di progressione tra le Aree, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
2. In caso di progressione tra le Aree, 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 già menzionato 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.
3. Fino alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale di lavoro non decorre il nuovo trattamento giuridico ed economico spettante al vincitore della selezione.
4. Il contratto individuale di lavoro può anche essere stipulato con un termine iniziale successivo alla data della stipula, in tal caso il nuovo trattamento giuridico ed economico spettante al vincitore della selezione decorrerà dalla data di inizio del nuovo rapporto di lavoro e non dalla data di stipula del contratto individuale di lavoro.

Art. 10 – DISPOSIZIONI FINALI

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

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA SELEZIONE COMPARATIVA

Il punteggio massimo per singolo criterio di valutazione è il seguente:

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
A) Esperienza maturata nell'area di provenienza	40
B) Titolo di studio	30
C) Competenze professionali	30
PUNTEGGIO MASSIMO	100

CRITERIO A

ESPERIENZA MATURATA nell'area di provenienza, anche a tempo determinato
(MAX 40)

Tale criterio tiene conto dell'anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore rispetto all'Area professionale oggetto di selezione. In questa categoria è valutato il servizio presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs n. 165/2001, con o senza soluzione di continuità e anche a tempo parziale, con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato. L'anzianità di servizio è calcolata in anni, decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione. In caso di prestazione inferiore all'anno il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente. I periodi di servizio inferiori al mese vengono considerati se superiori a 15 giorni e sono conteggiati come mese intero.

L'assegnazione del punteggio avverrà secondo i seguenti criteri:

Anzianità di servizio	Pesatura
In profilo professionale equivalente* *(nel quale sono state acquisite competenze professionali specifiche, utili e correlate al quello oggetto di selezione)	(P3) Punti 1 per anno di servizio
In profilo professionale non equivalente a quello oggetto di selezione	(P2) Punti 0,50 per anno di servizio

Modalità di attribuzione punteggio

$$P_x = (as * p1 / asm + as * p2 / asm + as * p3 / asm) * P_m$$

Dove:

P_x = punteggio attribuito

as = anni di servizio del singolo partecipante

asm = anzianità di servizio complessiva più alta tra i dipendenti in comparazione

P_m = punteggio massimo

CRITERIO B

TITOLO DI STUDIO

(Max 30)			
Titoli valutabili**	Aree di accesso e punteggi massimi assegnabili		
	Area dei funzionari e dell'E.Q.	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti
Master universitario Dottorato di ricerca Corso di formazione post- universitario certificato	10	5	5
Laurea Magistrale Laurea vecchio ordinamento	20*	15	
Laurea triennale	10		
Diploma (quinquennale)		10	25
TOTALE	30	30	30

* Il punteggio del titolo di studio superiore assorbe quello del titolo di studio inferiore

** Se si posseggono due o più titoli di studio della stessa tipologia i punti sono i medesimi di chi abbia conseguito un unico titolo di studio, e si terrà conto del titolo che dà diritto a maggior punteggio. Se si possiede un titolo di studio non attinente con il profilo professionale oggetto di selezione il punteggio al titolo di studio non sarà attribuito..

PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI A QUELLA DEGLI OPERATORI ESPERTI:

fino a **25 punti** per il voto del diploma (quinquennale) di scuola secondaria di secondo grado, attinente al profilo di destinazione se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:

$$P_t = P_i / P_m \times 25$$

Dove:

P_t è il punteggio attribuito

P_i è il voto conseguito

P_m è il voto massimo previsto per il titolo di studio

5 punti: per il possesso della laurea triennale o magistrale/specialistica o vecchio ordinamento (o titoli post-universitari), attinente al profilo di destinazione se specificato nell'avviso.

PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI:

10 punti: per il possesso del diploma (quinquennale) di scuola secondaria di secondo grado, attinente al profilo di destinazione se specificato nell'avviso.

fino a **15 punti:** per il voto di laurea triennale o magistrale se posseduta, attinente al profilo di destinazione se specificato nell'avviso, ripartiti come segue:

$$P_t = P_i / P_m \times 15$$

Dove:

P_t è il punteggio attribuito

P_i è il voto conseguito

P_m è il voto massimo previsto per il titolo di studio

5 punti: per il possesso di Corso di formazione post-universitario certificato oppure Master universitario/Dottorato di ricerca.

PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:

10 punti: per il possesso della laurea triennale, attinente al profilo di destinazione se specificato nell'avviso.

fino a **20 punti** per il voto di laurea magistrale o vecchio ordinamento attinente al profilo di destinazione specificato nell'avviso, ripartiti come segue:

$$P_t = P_i / P_m \times 20$$

Dove:

P_t è il punteggio attribuito

P_i è il voto conseguito

P_m è il voto massimo previsto per il titolo di studio

Il punteggio del titolo di studio superiore assorbe quello del titolo di studio inferiore.

10 punti: per il possesso di Corso di formazione post-universitario certificato oppure Master universitario/Dottorato di ricerca.

CRITERIO C
COMPETENZE PROFESSIONALI
(max 30 punti)

Sotto-criteri
1. Corsi di formazione professionale
2. Competenze certificate linguistiche
3. Competenze certificate informatiche
4. Abilitazioni professionali
5. Incarichi di specifica responsabilità formalmente attribuiti
6. Incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli articoli 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.Lgs. n. 165/2001;
7. Incarichi di P.O./E.Q

Pei i sotto-criteri di cui ai nn. 5, 6 e 7 si specifica che si terrà conto solo degli incarichi e prestazioni svolte nei cinque anni precedenti, decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione. In caso di prestazione inferiore all'anno il punteggio relativo alla frazione di anno è determinato proporzionalmente. I periodi inferiori al mese vengono considerati se superiori a 15 giorni e sono conteggiati come mese intero.

Ai fini della valutazione dei corsi di formazione professionale saranno considerati solamente quelli svolti nei cinque anni precedenti, decorrenti dalla data di pubblicazione dell'avviso di selezione, ed erogati da Enti accreditati o dall'Amministrazione in house.

Per i sotto-criteri di cui ai nn. 1, 4, 5, 6 e 7 si specifica che, qualora quelli posseduti dai candidati non siano attinenti con il profilo professionale oggetto di selezione, i punteggi indicati nelle sottostanti tabelle si intendono ridotti della metà.

PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI A QUELLA DEGLI OPERATORI ESPERTI:

Sotto-criteri	Punteggi
1. Corsi di formazione professionale	MAX 5 punti, così graduati: - 0,5 punti per ogni corso di formazione certificato avente durata fino ad 1 giorno - 1 punto per ogni corso di formazione certificato avente durata fino a 3 giorni - 1,5 punti per ogni corso di

	formazione certificato avente durata superiore a 3 giorni e/o con esame finale
2. Competenze certificate linguistiche	Punti 5
3. Competenze certificate informatiche	Punti 5
4. Abilitazioni professionali	Punti 5
5. Incarichi di specifica responsabilità formalmente attribuiti	1 punto per ogni incarico di durata annuale fino ad un massimo di punti 5
6. Incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli articoli 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.Lgs. n. 165/2001;	1 punto per ogni incarico di durata annuale fino ad un massimo di punti 5

PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI:

Sotto-criteri	Punteggi
1. Corsi di formazione professionale	MAX 5 punti, così graduati: - 0,5 punti per ogni corso di formazione certificato avente durata fino ad 1 giorno - 1 punto per ogni corso di formazione certificato avente durata fino a 3 giorni - 1,5 punti per ogni corso di formazione certificato avente durata superiore a 3 giorni e/o con esame finale
2. Competenze certificate linguistiche	Punti 5
3. Competenze certificate informatiche	Punti 5
4. Abilitazioni professionali	Punti 5
5. Incarichi di specifica responsabilità formalmente attribuiti	1 punto per ogni incarico di durata annuale fino ad un massimo di punti 5
6. Incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli articoli 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.Lgs.	1 punto per ogni incarico di durata annuale fino ad un

n. 165/2001;	massimo di punti 5
--------------	---------------------------

PROGRESSIONE DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE:

Sotto-criteri	Punteggi
1. Corsi di formazione professionale	MAX 3 punti, così graduati: - 0,5 punti per ogni corso di formazione certificato avente durata fino ad 1 giorno - 1 punto per ogni corso di formazione certificato avente durata fino a 3 giorni - 1,5 punti per ogni corso di formazione certificato avente durata superiore a 3 giorni e/o con esame finale
2. Competenze certificate linguistiche	Punti 3
3. Competenze certificate informatiche	Punti 3
4. Abilitazioni professionali	Punti 3
5. Incarichi di specifica responsabilità formalmente attribuiti	1,20 punto per ogni incarico di durata annuale fino ad un massimo di punti 6
6. Incarichi svolti, presso pubbliche amministrazioni del comparto Funzioni Locali, ai sensi degli articoli 7, commi 6 e seguenti, e 53 del D.Lgs. n. 165/2001;	1 punto per ogni incarico di durata annuale fino ad un massimo di punti 5
7. Incarichi di P.O./E.Q	1,40 punti per ogni incarico di durata annuale fino ad un massimo di punti 7