

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DEL PERSONALE
TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
NAPOLI L'ORIENTALE

Sommario

Art. 1 Finalità e ambito di applicazione	2
Art. 2 Attivazione delle procedure comparative di valutazione	2
Art. 3 Requisiti di partecipazione.....	2
Art. 4 Commissioni valutatrici	3
Art. 5 Criteri di valutazione	4
Art. 6 Valutazione delle candidature e operato della Commissione.....	5
Art. 7 Approvazione degli atti e assunzione dei vincitori	6
Art. 8 Norme di prima applicazione (art. 92 CCNL 2019-2021).....	7
Art. 9 Norma finale e di rinvio	7

Art. 1 Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina le procedure comparative di valutazione per la progressione tra le Aree, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario assunto a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale.
2. Tali procedure mirano a riconoscere e a valorizzare le competenze professionali sviluppate e l'esperienza acquisita dai dipendenti nonché l'esperienza e le capacità acquisite, necessarie per svolgere le attività della categoria professionale superiore, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione di più ampia funzionalità dei servizi.
3. Il riconoscimento e la valorizzazione professionale di cui al precedente comma si realizza mediante procedure comparative basate:
 - a. sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 (tre) anni in servizio,
 - b. sull'assenza di provvedimenti disciplinari;
 - c. sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria dall'esterno;
 - d. sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.
4. Le procedure si svolgono con modalità che garantiscono il rispetto dei principi di pari opportunità, di imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza, nonché di quanto previsto dagli artt. 35, 35-bis e 52 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nell'osservanza della normativa legislativa e contrattuale vigente e dei vincoli di bilancio.
5. Le procedure disciplinate dal presente Regolamento possono essere attivate per non oltre il 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno.

Art. 2 Attivazione delle procedure comparative di valutazione

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale tecnico amministrativo e dei suoi eventuali aggiornamenti annuali, nel rispetto dei punti organico assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione per il reclutamento del personale e dei principi e vincoli di cui all'art. 1, il Direttore Generale, analizzate le esigenze organizzative per la funzionalità dei servizi dell'Università, attiva, previa proposizione al Consiglio di Amministrazione, le procedure comparative di valutazione per la progressione tra le Aree mediante apposito bando di selezione.
2. Il bando è pubblicato all'Albo on-line e sul sito web di Ateneo per 20 (venti) giorni e indica:
 - a. il totale del numero dei posti disponibili e l'articolazione degli stessi per Area e Settore professionale;
 - b. i requisiti soggettivi, generali e specifici, richiesti per l'ammissione;
 - c. la modalità e il termine di presentazione delle domande;
 - d. la composizione della Commissione esaminatrice;
 - e. le modalità di valutazione delle candidature;
 - f. i motivi di esclusione che potrà essere effettuata in ogni fase del procedimento con disposizione motivata e notificata all'interessato secondo quanto prescritto dal bando;
 - g. le indicazioni sul rispetto della vigente normativa in materia di pari opportunità e le informazioni in materia di trattamento dei dati personali;
 - h. il responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 5 della legge 7 agosto 1990, n. 241;
 - i. ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.
3. È onere della persona candidata produrre:
 - a. un Curriculum Vitae datato esaustivo e documentato
 - b. una autocertificazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, dei titoli presentati ai fini della valutazione di merito ed un elenco analitico degli stessi.
 - c. una liberatoria - consenso - alla gestione dei dati e alla pubblicazione della scheda di valutazione nella rete intranet di Ateneo.

Art. 3 Requisiti di partecipazione

1. Le procedure comparative di valutazione per la progressione tra le Aree, ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis) del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sono riservate al personale:
 - a. in servizio presso l'Università l'Orientale a tempo indeterminato da almeno un triennio ed essere inquadrato nell'Area immediatamente inferiore rispetto a quella messa a concorso;
 - b. in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, fatte salve diverse previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - c. che abbia conseguito una valutazione annuale positiva negli ultimi 3 (tre) anni di servizio.
 - d. che non abbia subito l'irrogazione di una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto;
 - e. che non abbia subito sentenze irrevocabili di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione o sentenze irrevocabili di condanna incompatibili con lo status di pubblico dipendente;

2. Per l'accesso sono richiesti inoltre i seguenti requisiti, che devono essere posseduti alla data di scadenza stabilita nel bando per la presentazione della domanda di partecipazione:
 - a. per l'accesso all'area dei Collaboratori
 - diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni (60 mesi) di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione.
 - b. per l'accesso all'area dei Funzionari:
 - laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni (60 mesi) di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
 - c. per l'accesso all'area delle Elevate Professionalità:
 - laurea magistrale (o vecchio ordinamento) e almeno 7 anni (94 mesi) di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.
3. Relativamente al requisito dell'anzianità di servizio, si precisa che è conteggiata esclusivamente ai fini dell'accesso anche l'anzianità di servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni se maturata con contratto a tempo indeterminato e nell'Area immediatamente inferiore a quella bandita e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione.
4. I requisiti specifici di cui al presente articolo potranno altresì essere integrati da ulteriori requisiti richiesti da disposizioni di legge, tenuto conto di particolari figure da reclutare. Per alcune figure professionali il possesso dell'abilitazione alla professione sarà richiesto ai sensi di legge.
5. I candidati sono ammessi con riserva. L'Amministrazione può disporre l'esclusione del/della candidato/a per difetto dei requisiti prescritti in ogni fase del procedimento, con disposizione del Direttore Generale motivata e notificata all'interessato secondo quanto prescritto dal bando.

Art. 4 Commissioni valutatrici

1. Per ciascuna procedura di progressione verticale è nominata, con Decreto del Direttore Generale, una apposita Commissione valutatrice composta da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente, scelti secondo criteri di trasparenza e di imparzialità, più un/a Segretario/a.
2. I/Le componenti scelti/e tra il personale devono essere inquadrati/e in una Area almeno pari a quella del posto messo a bando, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 35, 35-bis e 53 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in tema di incompatibilità e pari opportunità.
3. Tutti i/le componenti della Commissione valutatrice non dovranno trovarsi nelle situazioni di incompatibilità previste dagli artt. 51 e 52 del Codice di procedura civile e dovranno sottoscrivere la dichiarazione prevista dalla Delibera ANAC n. 209 del 1 marzo 2017. Non possono far parte della commissione valutatrice, neanche con compiti di segretario/a, ai sensi dell'art. 35 comma 1, lett. e) del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, i componenti dell'organo di direzione politica dell'Amministrazione, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni od organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali, né, ai sensi dell'art. 35-bis, comma 1, lett. a) del medesimo decreto legislativo, coloro che sono stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del Libro II del codice penale.
4. La composizione delle Commissioni nonché il profilo e la provenienza dei Commissari è in funzione della tipologia di Area oggetto di progressione e sono, di norma, così determinate:
 - a. per le Progressioni dall'Area degli Operatori all'Area dei Collaboratori

Funzione	Area	Provenienza rispetto ai ruoli dell'Ateneo
Presidente	Dirigente o Area dell'Elevata Professionalità	interna
2 Componenti	Area dei Funzionari	interna
Segretario	Area dei Collaboratori	interna

b. per le Progressioni dall'Area dei Collaboratori all'Area dei Funzionari

Funzione	Categoria	Provenienza rispetto ai ruoli dell'Ateneo
Presidente	Dirigente o Area dell'Elevata Professionalità	Interna o esterna
2 Componenti	Area dei Funzionari	interna
Segretario	Area dei Collaboratori	interna

c. per le Progressioni dall'Area dei Funzionari dell'Area delle Elevate Professionalità

Funzione	Categoria	Provenienza rispetto ai ruoli dell'Ateneo
Presidente	Docente esperto o Dirigente	interna o esterna
2 Componenti	Dirigente, Area dell'Elevata Professionalità	Interna o esterna

Segretario	Area dei Collaboratori o dei Funzionari	interna
------------	---	---------

5. La composizione della Commissione valutatrice è pubblicata all'Albo Ufficiale di Ateneo nonché sul sito web di Ateneo.
6. Le Commissioni possono avvalersi di strumenti telematici di lavoro collegiale. Le operazioni della Commissione devono essere concluse entro 3 (tre) mesi dall'insediamento.
7. Qualora la Commissione si trovi nell'impossibilità di ultimare i suoi lavori entro tale termine, le ragioni del ritardo devono essere precisate in motivata relazione da allegare agli atti della procedura valutativa.
8. Al termine dei lavori i verbali unitamente a tutti gli atti della procedura selettiva sono rimessi all'ufficio competente per i successivi adempimenti.
9. Ai componenti le Commissioni di valutazione è riconosciuto un compenso come previsto dal Regolamento d'Ateneo in materia.

Art. 5 Criteri di valutazione

1. Tutte le procedure comparative di valutazione si basano sul principio della competenza comunque acquisita tesa a valorizzare la professionalità delle persone. Pertanto, la valutazione avviene sulla base dei sotto elencati tre criteri a ciascuno dei quali è attribuito un peso percentuale non inferiore al 25% come di seguito indicato:

Criterio	peso
Esperienza maturata nell'area di provenienza	50,00%
Titoli di studio	25,00%
Competenze professionali	25,00%

2. Per il criterio «Esperienza maturata nell'area di provenienza» si intende il percorso lavorativo svolto desumibile attraverso la valutazione dei seguenti quattro sotto criteri
 - a. Anzianità di servizio: si intende esclusivamente l'anzianità di servizio maturata presso l'università L'Orientale nell'Area, o nella categoria equivalente, immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre al netto del periodo utilizzato come requisito d'accesso. Non è valutata l'anzianità di servizio maturata presso altre Amministrazioni. L'anzianità di servizio maturata esclusivamente presso l'Università L'Orientale è espressa in mesi. Frazioni superiori ai 15 giorni equivalgono a 1 mese. Ai fini del computo dei punti, per tale sotto criterio, un mese è pari a punti 0,1250.
 - b. Esperienza e professionalità: si intende quella desumibile dall'attribuzione di incarichi da parte dell'Amministrazione de L'Orientale. Ai fini del computo dell'esperienza si fa riferimento a un incarico attribuito dall'amministrazione universitaria comportante il riconoscimento di una indennità economica. La durata dell'incarico è valutata indipendentemente dal periodo temporale richiesto quale requisito di accesso. È considerato e conteggiato l'intero periodo dell'incarico decorrente dalla data di attribuzione dello stesso. Si valuta esclusivamente la durata degli incarichi senza considerare gli eventuali periodi di sovrapposizione. A tal riguardo non sono considerati gli incarichi ad interim. La durata dell'incarico è espressa in mesi. Frazioni superiori ai 15 giorni equivalgono a 1 mese. Ai fini del computo dei punti, per tale sotto criterio, un mese è pari a punti 0,0750
 - c. Performance ultimo triennio: si intende la media dell'esito della performance conseguita nel triennio precedente l'anno di pubblicazione del bando;
 - d. Curriculum Vitae: si intende l'intero percorso lavorativo e professionale, interno ed esterno all'università L'Orientale Tale criterio è valutato considerando i seguenti fattori:
 - «grado di attitudine all'apprendimento» desumibile dai percorsi formativi interni ed esterni all'Amministrazione portati a compimento
 - «grado di responsabilità, autonomia, intraprendenza rispetto alle attività istituzionali» desumibile da ordini di servizio e incarichi attribuiti dal Direttore Generale, Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Strutture dell'Ateneo nonché da incarichi ricoperti anche all'esterno dell'Amministrazione. Tali incarichi sono soggetti a valutazione purché documentati;
 - «grado delle abilità e delle competenze professionali e trasversali a vario titolo acquisite, in ambito universitario e extra universitario», di cui si dà evidenza nel Curriculum Vitae;
 - «grado di completezza ed esaustività delle informazioni nonché di accuratezza espositiva desumibile dal Curriculum Vitae presentato».
 L'omessa presentazione del Curriculum Vitae comporta la mancata attribuzione del punteggio al presente sotto-criterio e ai sotto criteri b) c) del criterio «Competenze professionali»
3. Per il criterio «Titoli di studio» si intendono esclusivamente i titoli di studio aggiuntivi e ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'Area per la quale si concorre. A tal fine si precisa che il titolo di studio richiesto per l'accesso all'Area per la quale si concorre assorbe tutti i titoli di studio di livello inferiore,

indipendentemente dalla loro numerosità. Di conseguenza, nel caso di possesso di più titoli di studio di livello inferiore rispetto a quello richiesto per l'accesso alla predetta Area, tali titoli non possono essere presentati come «titolo di studio aggiuntivo». Ai fini delle procedure di cui al presente regolamento, tenuto conto di quanto disposto nel vigente CCNL, sono valutati come equivalenti i seguenti titoli: laurea triennale (L), laurea magistrale (LM), laurea vecchio ordinamento o a ciclo unico (LVO)

4. Per il criterio «Competenze professionali» si intendono tutte le competenze acquisite nel corso delle esperienze lavorative attuali e pregresse anche se apprese in contesti non universitari purché riconducibili o applicabili ad attività lavorative proprie del contesto universitario. Nel caso in cui la competenza posseduta ed esposta non trovi applicazione o usabilità al contesto universitario la stessa non è presa in considerazione e pertanto non è valutata. Al fine di una corretta applicazione del predetto criterio si tiene conto dei seguenti tre sotto criteri
 - a. «Competenze attestate da certificazione», la cui valutazione presuppone il possesso della relativa certificazione;
 - b. «Competenze trasversali acquisite e di cui occorre fornire elementi / indicazioni probanti». Per questa tipologia occorre dichiarare le modalità di apprendimento della competenza esposta utilizzando i parametri delle linee guida europee (informale, non formale, formale) e fornire elementi oggettivi di riscontro in assenza dei quali la competenza non è considerata.
 - c. «Competenze e abilità indicate Curriculum Vitae presentato applicate a casi». Per tale sotto criterio occorre dare evidenza del possesso delle competenze sottoposte a valutazione attraverso una relazione illustrativa, non superiore alle due cartelle (ovvero meno di 9.000 caratteri spazi esclusi) nella quale vanno indicati casi concreti e documentabili nei quali si è dato prova del possesso di tali competenze per affrontare le situazioni descritte evidenziando i comportamenti assunti e le soluzioni individuate. Tale relazione è valutata per la chiarezza e per l'accuratezza espositiva - espressione del grado di esaustività e completezza delle informazioni – nonché per il livello di coerenza con le informazioni esposte nel Curriculum Vitae presentato. L'omessa presentazione della relazione comporta la mancata attribuzione del punteggio ai sotto-criteri b) c).

Art. 6 Valutazione delle candidature e operato della Commissione

1. La valutazione è rimessa alla Commissione di cui ai precedenti articoli e prevede esclusivamente l'esame della documentazione presentata in risposta al bando senza previsione di colloquio.
2. Tenuto conto delle finalità e delle modalità attuative della procedura, della natura dei criteri assunti, non è ammesso il soccorso istruttorio. Le informazioni omesse, incomplete o non riscontrabili non potranno essere sanate e pertanto non verranno considerate ai fini della valutazione.
3. Al fine di consentire il riscontro delle informazioni e della documentazione presentata dai partecipanti, l'Ufficio personale tecnico amministrativo, relazioni sindacali trasferisce alla Commissione di valutazione per ciascun partecipante i seguenti dati:
 - a. anzianità di servizio maturata presso l'Ateneo nell'Area o nella categoria equivalente immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre al netto degli anni utilizzati quali requisito d'accesso.
 - Ai fini di una corretta interpretazione e ricostruzione di carriera per «Area immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre» si deve fare riferimento al titolo di studio richiesto quale requisito di base per l'accesso all'Area immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre, indipendentemente dalle sopravvenute denominazioni ordinamentali (Livello, Categoria, Area). Ai fini del computo dell'anzianità di servizio è considerato esclusivamente il periodo eccedente quello richiesto dal bando quale requisito di accesso.
 - Gli anni sono espressi in mesi. Frazioni superiori a giorni 15 equivalgono a 1 mese.
 - b. eventuale incarico ricoperto e relativa durata.
 - Per incarico si intende esclusivamente quello associato al riconoscimento continuativo di una indennità economica.
 - La durata dell'incarico è espressa in mesi. Frazioni superiori a giorni 15 equivalgono a 1 mese.Relativamente all'incarico si precisa che
 - sono considerati validi esclusivamente gli incarichi di responsabile di unità organizzativa di II e III livello, responsabile di progetto o di funzione specialistica o equivalenti secondo precedenti denominazioni come capo settore, capo ufficio, capo area, direttore tecnico, ... *et similia*.
 - la durata dell'incarico è valutata indipendentemente dal periodo temporale richiesto quale requisito di accesso. Pertanto è considerato e conteggiato l'intero periodo dell'incarico decorrente dalla data di attribuzione dello stesso. A tal riguardo non sono

considerati gli incarichi ad interim. Pertanto nel caso di incarichi con frazioni temporali che si sovrappongono, tali intervalli non sono sommati fra loro.

- c. tabella riepilogativa dei punteggi relativi alla valutazione della performance dell'ultimo triennio. I punti da riconoscere sono definiti rispetto a degli intervalli costruiti tenendo conto dei Sistemi di Valutazione succedutisi nel triennio. Nella tabella in calce sono indicati gli intervalli e i punti attribuibili

50=media<60	60= media <70	70= media <85	85= media <95	media ≥95
1	2	3	4,5	6

4. Ai fini della valutazione la Commissione dispone di complessivi 80, 0000 punti così ripartiti

Criterio	Peso	punti
Esperienza maturata nell'area di provenienza	50,00%	40,0000
Titoli di studio	25,00%	20,0000
Competenze professionali	25,00%	20,0000

5. Il punteggio è espresso fino a quattro posizioni decimali. Oltre tale posizione la Commissione procede per arrotondamento in eccesso o difetto.
6. Nelle tabelle 1-4 di cui all'allegato A, che forma parte integrante e sostanziale del presente regolamento, sono riportati per ciascun criterio e sotto-criterio i pesi e i punteggi massimi riconoscibili.
7. La Commissione, nel rispetto di quanto descritto nelle richiamate tabelle 1-4, provvede a valutare la documentazione presentata e le informazioni esposte dai candidati utilizzando le schede di valutazione (allegati B, C, D) accluse al presente regolamento di cui formano parte integrante e sostanziale congiuntamente alle legende su «scala valoriale da 1 a 8» e «modalità di apprendimento».
8. La Commissione, per ciascuno dei partecipanti, compila una scheda riepilogativa (allegato E) articolata in due sezioni. La prima sezione riporta per ciascun criterio e sotto-criterio i punti attribuiti, mentre la seconda sezione riporta esclusivamente i punti attribuiti al criterio di valutazione e la votazione complessiva per esso ottenuta. Questa è pubblicata in un'apposita sezione intranet del portale di Ateneo. Il modello della scheda riepilogativa è accluso al presente regolamento di cui forma parte integrante e sostanziale.
9. Al termine della procedura di valutazione comparativa la Commissione redige una graduatoria di merito secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo.
10. I vincitori sono individuati in relazione al numero dei posti disponibili, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo finale.

Art. 7 Approvazione degli atti e assunzione dei vincitori

- Accertata la regolarità dei lavori svolti dalla Commissione, da parte del Responsabile del Procedimento, la graduatoria, contenente l'elenco dei vincitori in relazione al numero dei posti disponibili, è approvata con Decreto del Direttore Generale.
- In caso di parità di merito sono applicati i titoli di preferenza individuati dal D.P.R. 9.5.1994, n. 487 e in caso di parità di merito e di titoli, la preferenza è determinata dalla minore età.
- Il provvedimento è pubblicato sull'Albo on-line e sul sito web di Ateneo. Dalla data di pubblicazione decorrono i termini per eventuale impugnativa.
- Le prese di servizio sono disposte entro il limite dei posti da coprire individuati nel bando.
- Il personale inquadrato nell'Area immediatamente superiore a seguito delle presenti procedure comparative di valutazione non è sottoposto al periodo di prova, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel fondo risorse decentrate delle Aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari. Si applica, infine, quanto previsto dall'art. 118, comma 3 del CCNL 2019-2021, salvo diverse novazioni normative o contrattuali.
- Il personale inquadrato nell'area immediatamente superiore a seguito delle procedure comparative di valutazione, tenuto conto delle esigenze organizzative finalizzate al buon andamento dell'azione amministrativa, potrà essere incardinato in struttura diversa da quella di provenienza e presso altra sede dell'Ateneo.
- La graduatoria ha durata di tre mesi e può essere utilizzata esclusivamente in caso di mancata presa di servizio, cessazione o trasferimento ad altro ente dei vincitori e vincitrici della selezione. Qualora un vincitore o una vincitrice della selezione sia vincitore/vincitrice di un altro pubblico concorso, la durata della graduatoria è prorogata per il periodo corrispondente al periodo di prova nell'altro Ente.
- La collocazione in graduatoria non dà luogo a idoneità e non costituisce titolo utilizzabile per progressioni orizzontali o successive progressioni verticali.

Art. 8 Norme di prima applicazione (art. 92 CCNL 2019-2021)

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, ai sensi di quanto disposto nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto «Istruzione e Ricerca», art.92 comma 5, la progressione per accedere all'Area dei Collaboratori e all'Area dei Funzionari ha luogo con procedure comparative di valutazione cui sono altresì ammessi anche i dipendenti in servizio in possesso dei seguenti requisiti:
 - d. per l'accesso all'area dei Collaboratori
 - assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni (mesi 96) di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
 - e. per l'accesso all'area dei Funzionari:
 - diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 (mesi 120) anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
2. In fase di prima applicazione, e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, relativamente
 - a. al criterio «Esperienza maturata nell'Area di provenienza»
 - al fine attribuire il punteggio riconoscibile per i due sotto criteri «Anzianità di servizio» e «Esperienza e professionalità» il valore del mese da considerare è così determinato:

sotto- criterio	valore mese
Anzianità di servizio	0,0625
Esperienza e professionalità	0,0500
 - al fine attribuire il punteggio riconoscibile al sotto criterio «Performance ultimo triennio» i punti da sono definiti rispetto a degli intervalli costruiti tenendo conto dei Sistemi di Valutazione succedutisi nel triennio. Nella tabella in calce sono indicati gli intervalli e i punti attribuibili

50=media<60	60= media <70	70= media <85	85= media <95	media ≥95
0,5	1	2	3	4
 - b. al criterio «titoli di studio» si precisa che il valore dei titoli di studio elencati in tabella 3, aggiuntivi rispetto a quello previsto quale requisito di accesso, è abbattuto del 25%. Pertanto, ai fini della determinazione del punteggio attribuibile occorre fare riferimento ai valori indicati nell'apposita colonna «prima applicazione» della tabella 3 dell'allegato A;
 - c. al caso della parità di merito, fermo restando l'applicazione dei i titoli di preferenza individuati dal D.P.R. 9.5.1994, n. 487, in caso di parità di merito e di titoli, la preferenza è determinata dalla maggiore anzianità di servizio nei ruoli dell'Ateneo.
3. Per l'Area delle Elevate professionalità non sono previste procedure comparative di valutazione cui applicare le disposizioni contrattuali «prima applicazione» ex art.92 CCNL 2019-2021.

Art. 9 Norma finale e di rinvio

1. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni normative vigenti.
2. In caso di possibili difformità, dovute a meri errori materiali di trascrizione o corrispondenza, tra le disposizioni di cui al presente regolamento e le informazioni riportate negli allegati prevale quanto fissato negli articoli del regolamento.
3. Il presente regolamento è soggetto a revisione a seguito di sopravvenute esigenze dell'Amministrazione, in considerazione, anche, di nuovi assetti organizzativi, nonché per novazioni contrattuali o normative.
4. Il presente Regolamento è emanato con decreto del Rettore ed entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito web di Ateneo.
5. Con l'emanazione ed entrata in vigore del presente regolamento è abrogato il «Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo» emanato con D.R. n.457 del 18/05/2023.

ALLEGATO A

TABELLA 1: PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI ORDINARIE

CRITERIO	peso	punti																		
ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA	50,00%	40,000																		
Sotto-criteri																				
<p>Anzianità di servizio maturata presso l'Ateneo L'Orientale nell'Area o nella categoria equivalente immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre al netto degli anni utilizzati quali requisito d'accesso. Ai fini di una corretta interpretazione e ricostruzione di carriera per «Area immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre» si deve fare riferimento al titolo di studio richiesto quale requisito di base per l'accesso all'Area immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre, indipendentemente dalle sopravvenute denominazioni ordinamentali (livello, categoria, area). Ai fini del computo dell'anzianità di servizio è considerato esclusivamente il periodo eccedente quello richiesto dal bando quale requisito di accesso.</p> <p>Gli anni sono espressi in mesi. Frazioni superiori a giorni 15 equivalgono a 1 mese. Un mese equivale a 0,1250</p>	37,50%	15,0000																		
<p>Esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione desumibile dall'attribuzione di un incarico di responsabilità cui corrisponde il riconoscimento da parte dell'Amministrazione di una indennità economica. Per incarico si intende esclusivamente quello associato al riconoscimento continuativo di una indennità economica. Sono considerati validi esclusivamente gli incarichi di responsabile di unità organizzativa di II e III livello, responsabile di progetto o di funzione specialistica o equivalenti secondo precedenti denominazioni come capo settore, capo ufficio, capo area, direttore tecnico, ...<i>et similia</i>. La durata dell'incarico è valutata indipendentemente dal periodo temporale richiesto quale requisito di accesso. Pertanto è considerato e conteggiato l'intero periodo dell'incarico decorrente dalla data di attribuzione dello stesso. A tal riguardo non sono considerati gli incarichi ad interim. Pertanto nel caso di incarichi con frazioni temporali che si sovrappongono, tali intervalli non sono sommati fra loro. Esempio: incarico 1: dal 15 gennaio al 30 aprile; incarico 2: dal 15 marzo al 1 giugno. Il periodo conteggiato va dal 15 gennaio al 1 giugno.</p> <p>La durata dell'incarico è espressa in mesi. Frazioni superiori a giorni 15 equivalgono a 1 mese. Un mese equivale a 0,0750</p>	22,50%	9,0000																		
<p>Performance ultimo triennio. Si considera la media (m) dell'esito della performance conseguita nel triennio. I punti da riconoscere sono quelli fissati per l'intervallo di riferimento.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">50=m<60</td> <td style="padding: 2px;">60=m<70</td> <td style="padding: 2px;">70=m<85</td> <td style="padding: 2px;">85=m<95</td> <td style="padding: 2px;">m≥95</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">1</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">3</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">4,5</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">6</td> </tr> </table>	50=m<60	60=m<70	70=m<85	85=m<95	m≥95	1	2	3	4,5	6	15,00%	6,0000								
50=m<60	60=m<70	70=m<85	85=m<95	m≥95																
1	2	3	4,5	6																
<p>Curriculum Vitae Si intende l'intero percorso lavorativo e professionale, interno ed esterno all'Amministrazione. Tale criterio è valutato considerando i seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grado di attitudine all'apprendimento desumibile dai percorsi formativi interni ed esterni all'Amministrazione portati a compimento • grado di responsabilità, autonomia, intraprendenza rispetto alle attività istituzionali desumibile da ordini di servizio e incarichi attribuiti dal Direttore Generale, Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Strutture dell'Ateneo nonché da incarichi ricoperti anche all'esterno dell'Amministrazione. Tali incarichi sono soggetti a valutazione purché documentati; • grado delle abilità e delle competenze professionali e trasversali a vario titolo acquisite, in ambito universitario e extra universitario, di cui si dà evidenza nel Curriculum Vitae; • grado di completezza ed esaustività delle informazioni nonché di accuratezza espositiva desumibile dal Curriculum Vitae presentato. <p>Ciascun fattore è valutato secondo una scala valoriale da 1 a 8</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="padding: 2px;">Punti</th> <th style="padding: 2px;">Significato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">molto basso / mediocre/ non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2</td> <td style="padding: 2px;">basso/ sufficiente / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">3</td> <td style="padding: 2px;">medio basso / più che sufficiente / emergono specificità - competenze di base coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">4</td> <td style="padding: 2px;">medio /quasi discreto / presenti specificità - competenze operative coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">5</td> <td style="padding: 2px;">in linea/ discreto / emergono specificità - competenze sufficientemente compiute coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">6</td> <td style="padding: 2px;">moderatamente alto/ quasi buono/ evidenti specificità - competenze articolate e compiute coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">7</td> <td style="padding: 2px;">alto /buono /superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze avanzate coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 2px;">8</td> <td style="padding: 2px;">decisamente alto / nettamente superiore alle attese / ottimo / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate articolate coerenti con l'area</td> </tr> </tbody> </table>	Punti	Significato	1	molto basso / mediocre/ non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area	2	basso/ sufficiente / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area	3	medio basso / più che sufficiente / emergono specificità - competenze di base coerenti con l'area	4	medio /quasi discreto / presenti specificità - competenze operative coerenti con l'area	5	in linea/ discreto / emergono specificità - competenze sufficientemente compiute coerenti con l'area	6	moderatamente alto/ quasi buono/ evidenti specificità - competenze articolate e compiute coerenti con l'area	7	alto /buono /superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze avanzate coerenti con l'area	8	decisamente alto / nettamente superiore alle attese / ottimo / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate articolate coerenti con l'area	25,00%	10,0000
Punti	Significato																			
1	molto basso / mediocre/ non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area																			
2	basso/ sufficiente / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area																			
3	medio basso / più che sufficiente / emergono specificità - competenze di base coerenti con l'area																			
4	medio /quasi discreto / presenti specificità - competenze operative coerenti con l'area																			
5	in linea/ discreto / emergono specificità - competenze sufficientemente compiute coerenti con l'area																			
6	moderatamente alto/ quasi buono/ evidenti specificità - competenze articolate e compiute coerenti con l'area																			
7	alto /buono /superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze avanzate coerenti con l'area																			
8	decisamente alto / nettamente superiore alle attese / ottimo / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate articolate coerenti con l'area																			

ALLEGATO A

TABELLA 2: PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI FASE PRIMA APPLICAZIONE

CRITERIO	peso	punti																		
ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA	50%	40,000																		
Sotto criteri																				
<p>Anzianità di servizio maturata presso l'Ateneo L'Orientale nell'Area o nella categoria equivalente immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre al netto degli anni utilizzati quali requisito d'accesso. Ai fini di una corretta interpretazione e ricostruzione di carriera per «Area immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre» si deve fare riferimento al titolo di studio richiesto quale requisito di base per l'accesso all'Area immediatamente inferiore rispetto a quella per la quale si concorre, indipendentemente dalle sopravvenute denominazioni ordinali (livello, categoria, area). Ai fini del computo dell'anzianità di servizio è considerato esclusivamente il periodo eccedente quello richiesto dal bando quale requisito di accesso.</p> <p>Gli anni sono espressi in mesi. Frazioni superiori a giorni 15 equivalgono a 1 mese. Un mese equivale a 0,0625</p>	30,00%	12,000																		
<p>Esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione desumibile dall'attribuzione di un incarico di responsabilità cui corrisponde il riconoscimento da parte dell'Amministrazione di una indennità economica. Per incarico si intende esclusivamente quello associato al riconoscimento continuativo di una indennità economica. Sono considerati validi esclusivamente gli incarichi di responsabile di unità organizzativa di II e III livello, responsabile di progetto o di funzione specialistica o equivalenti secondo precedenti denominazioni come capo settore, capo ufficio, capo area, direttore tecnico...<i>et similia</i>. La durata dell'incarico è valutata indipendentemente dal periodo temporale richiesto quale requisito di accesso. Pertanto è considerato e conteggiato l'intero periodo dell'incarico decorrente dalla data di attribuzione dello stesso. A tal riguardo non sono considerati gli incarichi ad interim. Pertanto nel caso di incarichi con frazioni temporali che si sovrappongono, tali intervalli non sono sommati fra loro. Esempio: incarico 1: dal 15 gennaio al 30 aprile; incarico 2: dal 15 marzo al 1 giugno. Il periodo conteggiato va dal 15 gennaio al 1 giugno.</p> <p>La durata dell'incarico è espressa in mesi. Frazioni superiori a giorni 15 equivalgono a 1 mese. Un mese equivale a 0,0500</p>	22,50%	9,000																		
<p>Performance ultimo triennio. Si considera la media (m) dell'esito della performance conseguita nel triennio. I punti da riconoscere sono quelli fissati per l'intervallo di riferimento.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">50=m<60</td> <td style="text-align: center;">60=m<70</td> <td style="text-align: center;">70=m<85</td> <td style="text-align: center;">85=m<95</td> <td style="text-align: center;">m≥95</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0,5</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	50=m<60	60=m<70	70=m<85	85=m<95	m≥95	0,5	1	2	3	4	10,00%	4,000								
50=m<60	60=m<70	70=m<85	85=m<95	m≥95																
0,5	1	2	3	4																
<p>Curriculum Vitae Si intende l'intero percorso lavorativo e professionale, interno ed esterno all'Amministrazione. Tale criterio è valutato considerando i seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grado di attitudine all'apprendimento desumibile dai percorsi formativi interni ed esterni all'Amministrazione portati a compimento • grado di responsabilità, autonomia, intraprendenza rispetto alle attività istituzionali desumibile da ordini di servizio e incarichi attribuiti dal Direttore Generale, Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Strutture dell'Ateneo nonché da incarichi ricoperti anche all'esterno dell'Amministrazione. Tali incarichi sono soggetti a valutazione purché documentati; • grado delle abilità e delle competenze professionali e trasversali a vario titolo acquisite, in ambito universitario e extra universitario, di cui si dà evidenza nel Curriculum Vitae; • grado di completezza ed esaustività delle informazioni nonché di accuratezza espositiva desumibile dal Curriculum Vitae presentato. <p>Ciascun fattore è valutato secondo una scala valoriale da 1 a 8</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Punti</th> <th style="text-align: center;">Significato</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td>molto basso / mediocre/ non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>basso/ sufficiente / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>medio basso / più che sufficiente / emergono specificità - competenze di base coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">4</td> <td>medio /quasi discreto / presenti specificità - competenze operative coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5</td> <td>in linea/ discreto / emergono specificità - competenze sufficientemente compiute coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6</td> <td>moderatamente alto/ quasi buono/ evidenti specificità - competenze articolate e compiute coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">7</td> <td>alto /buono /superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze avanzate coerenti con l'area</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">8</td> <td>decisamente alto / nettamente superiore alle attese / ottimo / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate articolate coerenti con l'area</td> </tr> </tbody> </table>	Punti	Significato	1	molto basso / mediocre/ non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area	2	basso/ sufficiente / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area	3	medio basso / più che sufficiente / emergono specificità - competenze di base coerenti con l'area	4	medio /quasi discreto / presenti specificità - competenze operative coerenti con l'area	5	in linea/ discreto / emergono specificità - competenze sufficientemente compiute coerenti con l'area	6	moderatamente alto/ quasi buono/ evidenti specificità - competenze articolate e compiute coerenti con l'area	7	alto /buono /superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze avanzate coerenti con l'area	8	decisamente alto / nettamente superiore alle attese / ottimo / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate articolate coerenti con l'area	37,50%	15,000
Punti	Significato																			
1	molto basso / mediocre/ non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area																			
2	basso/ sufficiente / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area																			
3	medio basso / più che sufficiente / emergono specificità - competenze di base coerenti con l'area																			
4	medio /quasi discreto / presenti specificità - competenze operative coerenti con l'area																			
5	in linea/ discreto / emergono specificità - competenze sufficientemente compiute coerenti con l'area																			
6	moderatamente alto/ quasi buono/ evidenti specificità - competenze articolate e compiute coerenti con l'area																			
7	alto /buono /superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze avanzate coerenti con l'area																			
8	decisamente alto / nettamente superiore alle attese / ottimo / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate articolate coerenti con l'area																			

ALLEGATO A

TABELLA 3: PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI ORDINARIE E IN PRIMA APPLICAZIONE

Criterio	peso	punti
TITOLI DI STUDIO	25,00%	20,000

Sono valutabili esclusivamente i titoli di studio aggiuntivi e ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'Area per la quale si concorre. A tal fine si precisa che il titolo di studio richiesto per l'accesso all'Area per la quale si concorre assorbe tutti i titoli di studio di livello inferiore, indipendentemente dalla loro numerosità. Di conseguenza, nel caso di possesso di più titoli di studio di livello inferiore rispetto a quello richiesto per l'accesso alla predetta Area, tali titoli non possono essere presentati come «titolo di studio aggiuntivo».

Tipologia titoli di studio	punti per ciascun titolo	
	ordinarie	prima applicazione
Diploma di scuola secondaria superiore (4 e 5 anni)	1,0000	0,7500
Diploma universitario	2,0000	1,5000
Laurea triennale	7,0000	5,2500
Laurea magistrale/specialistica		
Laurea vecchio ordinamento, laurea corsi a ciclo unico		
Dottorato di ricerca	9,0000	6,7500
Scuola di specializzazione	8,0000	6,0000
Master universitari di I livello	4,0000	3,0000
Master universitari di II livello	5,0000	3,7500
Diploma di perfezionamento senza esame finale post diploma secondario	2,0000	1,5000
Diploma di perfezionamento senza esame finale post laurea	3,0000	2,2500
Diploma di perfezionamento con esame finale post diploma secondario	2,5000	1,8800
Diploma di perfezionamento con esame finale post laurea	4,0000	3,0000
Diploma di specializzazione universitario	6,0000	4,5000
AFAM: Diploma accademico di primo livello	3,0000	2,2500
AFAM: Diploma accademico di secondo livello	4,0000	3,0000
AFAM: Diploma accademico di formazione alla ricerca	9,0000	6,7500
AFAM: Corsi accademici di specializzazione di primo livello	3,0000	2,2500
AFAM: Corsi accademici di specializzazione di secondo livello	4,0000	3,0000
AFAM: Corsi di perfezionamento o master di primo livello	4,0000	3,0000
AFAM: Corsi di perfezionamento o master di secondo livello	5,0000	3,7500
Diploma di archivista, paleografia e diplomatica rilasciato ai sensi dell'art. 14 del DPR 30.09.1963, n.1409	9,0000	6,7500
Diploma di scuola vaticana di biblioteconomia annuale	7,0000	5,2500
Diploma di scuola vaticana di biblioteconomia biennale	9,0000	6,7500
Titolo di specializzazione in italiano L2 di cui all'art.3, comma 2, e all'allegato A al Dm 23,02,2016, n.92	5,0000	3,7500
Titolo di perfezionamento all'insegnamento in CLIL conseguito ai sensi dell'art.14 del DM249/2010 ovvero titolo di abilitazione all'insegnamento in CLIL in un paese UE	5,0000	3,7500
Titolo di specializzazione sul sostegno a studenti con DSA	6,0000	4,5000

In caso di titoli esteri il valore è dato da quello corrispondente in italiano

ALLEGATO A

TABELLA 4: PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI ORDINARIE E IN PRIMA APPLICAZIONE

Criterio	peso	punti
COMPETENZE PROFESSIONALI	25%	20,0000

Sono valutabili tutte le competenze acquisite nel corso delle esperienze lavorative attuali e pregresse anche se apprese in contesti non universitari purché riconducibili o applicabili ad attività lavorative proprie del contesto universitario. Nel caso in cui la competenza posseduta ed esposta non trovi applicazione o usabilità al contesto universitario la stessa non è presa in considerazione e pertanto non è valutata

	tipologia di competenza certificata	punti per ciascuna certificazione	punteggio massimo riconoscibile
Competenze attestate da certificazione	linguistiche livello base o equivalente	1,5000	6,0000
	linguistiche livello medio o equivalente	2,0000	
	linguistiche livello avanzato o equivalente	3,0000	
	informatiche livello base o equivalente	1,5000	
	informatiche livello medio o equivalente	2,0000	
	informatiche livello avanzato o equivalente	3,0000	
	tecnico professionali	2,0000	
	abilitazioni che consentono iscrizioni a albi o ordini professionali	3,0000	
	abilitazioni tecniche	2,0000	
	abilitazione all'insegnamento	2,5000	
	abilitazione scientifica nazionale	4,0000	
altro specificare	0,8000		

	competenza rispetto a modalità di apprendimento	punteggio massimo riconoscibile
Competenze trasversali e abilità acquisite	Competenze digitali acquisite attraverso l'uso di software (specificare quali)	6,0000
	Competenze gestionali espresse attraverso il conseguimento di risultati programmati verificabili e oggettivi	
	Competenze apprese attraverso la partecipazione a percorsi o iniziative di formazione aggiuntive rispetto a quelle proposte dall'Amministrazione e documentabili	
	Competenze relazionali e negoziali espresse attraverso la partecipazione a commissioni concorsuali, commissioni elettorali, gruppi di lavoro, nonché attività di contrattazione con soggetti pubblici e privati e competenze similari	
	Competenze tecnico-professionali specifiche quali ad esempio rendicontazione e redazione progetti, redazione regolamenti, gestione contenziosi, ... tali competenze abilità devono trovare riscontro in elementi oggettivi e documentabili	

Scala di valutazione – riferimento Linee Guida europee sulla modalità di apprendimento

informale	non formale	formale
1	3	5

	elementi valutati	Punteggio massimo riconoscibile
Competenze e abilità applicate a casi e rapportate al Curriculum Vitae presentato	grado di chiarezza, esaustività e completezza delle informazioni	8,0000
	grado di coerenza con Curriculum Vitae presentato	

Ciascun fattore è valutato secondo una scala valoriale da 1 a 8

Punti	Significato
1	mediocre / molto basso / non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area
2	sufficiente / basso / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area
3	più che sufficiente / medio basso / emergono specificità - competenze basiche coerenti con l'area
4	quasi discreto / medio / presenti specificità - competenze sufficientemente articolate coerenti con l'area
5	discreto / in linea / emergono specificità - competenze discretamente articolate coerenti con l'area
6	quasi buono / moderatamente alto / evidenti specificità - competenze ben articolate coerenti con l'area
7	buono / alto / superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze consolidate coerenti con l'area
8	ottimo / decisamente alto / nettamente superiore alle attese / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate e articolate coerenti con l'area

CANDIDATO		punti attribuiti		peso		punti max				
ALLEGATO B - CRITERIO: ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA PEV ORDINARIE		0,0000		50,00%		40,0000				
sotto criteri										
Anzianità di servizio	37,50%	15,0000	valore mese PEV ordinarie A)	mesi riconosciuti B)	A*B	punti attribuiti	0,0000			
			0,1250							
Esperienza e professionalità	22,50%	9,0000	valore mese PEV ordinarie C)	mesi riconosciuti D)	C*D	punti attribuiti	0,0000			
			0,0750							
Performance ultimo triennio.	15,00%	6,0000	scala valoriale di valutazione		media	punti attribuiti	0,0000			
			50=m<60	60=m<70				70=m<85	85=m<95	m≥95
			1	2				3	4,5	6
Curriculum vitae	25,00%	10,0000	scala valoriale di valutazione da 1 a 8		((a+b+c+d)/8)*2,5	punti attribuiti	0,0000			
			grado di attitudine all'apprendimento desumibile dai percorsi formativi interni ed esterni all'amministrazione portati a compimento							
			grado di responsabilità, autonomia, intraprendenza rispetto alle attività istituzionali desumibile da ordini di servizio e incarichi attribuiti esclusivamente dal Direttore Generale nonché da incarichi ricoperti anche all'esterno dell'Amministrazione purché documentati;							
			grado delle abilità e delle competenze professionali e trasversali a vario titolo acquisite, in ambito universitario e extra universitario, di cui si dà evidenza nel Curriculum Vitae e riscontro con idonea documentazione;							
grado di completezza ed esaustività delle informazioni nonché di accuratezza espositiva desumibile dal Curriculum Vitae presentato.										

CANDIDATO		punti attribuiti		peso		punti max				
ALLEGATO B - CRITERIO: ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA PEV PRIMA APPLICAZIONE		0,0000		50,00%		40,0000				
sotto criteri										
Anzianità di servizio	30,00%	12,0000	valore mese PEV prima applicazione A)	mesi riconosciuti B)	A*B	punti attribuiti	0,0000			
			0,0625							
Esperienza e professionalità	22,50%	9,0000	valore mese PEV prima applicazione C)	mesi riconosciuti D)	C*D	punti attribuiti	0,0000			
			0,0500							
Performance ultimo triennio.	10,00%	4,0000	scala valoriale di valutazione		media	punti attribuiti	0,0000			
			50=m<60	60=m<70				70=m<85	85=m<95	m≥95
			0,5	1				2	3	4
Curriculum vitae	37,50%	15,0000	scala valoriale di valutazione da 1 a 8		((a+b+c+d)/8)*3,75	punti attribuiti	0,0000			
			grado di attitudine all'apprendimento desumibile dai percorsi formativi interni ed esterni all'amministrazione portati a compimento							
			grado di responsabilità, autonomia, intraprendenza rispetto alle attività istituzionali desumibile da ordini di servizio e incarichi attribuiti esclusivamente dal Direttore Generale nonché da incarichi ricoperti anche all'esterno dell'Amministrazione purché documentati;							
			grado delle abilità e delle competenze professionali e trasversali a vario titolo acquisite, in ambito universitario e extra universitario, di cui si dà evidenza nel Curriculum Vitae e riscontro con idonea documentazione;							
			grado di completezza ed esaustività delle informazioni nonché di accuratezza espositiva desumibile dal Curriculum Vitae presentato.							

ALLEGATO C

Titoli di studio - Peso 25% Punti attribuibili 20,0000

Sono considerati e valutati esclusivamente quelli ulteriori rispetto a quello richiesto e presentato per l'accesso all'Area

Tipologia titoli di studio	punti per ciascun titolo		valore	n.	Π	punti attribuiti	punteggio massimo riconoscibile	formula di calcolo
	ordinate	prima applicazione						
Diploma di scuola secondaria superiore (4 e 5 anni)	1,0000	0,7500			0,0000			
Diploma universitario	2,0000	1,5000			0,0000			
Laurea triennale					0,0000			
Laurea magistrale/specialistica di durata biennale successiva alla laurea triennale	7,0000	5,2500			0,0000	0,0000	20,0000	Σ Π
Laurea vecchio ordinamento, laurea corsi a ciclo unico					0,0000			
Dottorato di ricerca	9,0000	6,7500			0,0000			
Scuola di specializzazione	8,0000	6,0000			0,0000			
Master universitari di I livello	4,0000	3,0000			0,0000			
Master universitari di II livello	5,0000	3,7500			0,0000			
Diploma di perfezionamento senza esame finale post diploma secondario	2,0000	1,5000			0,0000			
Diploma di perfezionamento senza esame finale post laurea	3,0000	2,2500			0,0000			
Diploma di perfezionamento con esame finale post diploma secondario	2,5000	1,8750			0,0000			
Diploma di perfezionamento con esame finale post laurea	4,0000	3,0000			0,0000			
Diploma di specializzazione universitario	6,0000	4,5000			0,0000			
AFAM: Diploma accademico di primo livello	3,0000	2,2500			0,0000			
AFAM: Diploma accademico di secondo livello	4,0000	3,0000			0,0000			
AFAM: Diploma accademico di formazione alla ricerca	9,0000	6,7500			0,0000			
AFAM: Corsi accademici di specializzazione di primo livello	3,0000	2,2500			0,0000			
AFAM: Corsi accademici di specializzazioni di secondo livello	4,0000	3,0000			0,0000			
AFAM: Corsi di perfezionamento o master di primo livello	4,0000	3,0000			0,0000			
AFAM: Corsi di perfezionamento o master di secondo livello	5,0000	3,7500			0,0000			
Diploma di archivista, paleografia e diplomatica rilasciato ai sensi dell'art. 14 del DPR 30.09.1963, n. 1409	9,0000	6,7500			0,0000			
Diploma di scuola vaticana di biblioteconomia annuale	7,0000	5,2500			0,0000			
Diploma di scuola vaticana di biblioteconomia biennale	9,0000	6,7500			0,0000			
Titolo di specializzazione in italiano L2 di cui all'art.3, comma 2, e all'allegato A al Dm 23.02.2016, n.92	5,0000	3,7500			0,0000			
Titolo di perfezionamento all'insegnamento in CLLL conseguito ai sensi dell'art. 14 del DM249/2010 ovvero titolo di abilitazione all'insegnamento in CLLL in un paese UE	5,0000	3,7500			0,0000			
Titolo di specializzazione sul sostegno a studenti con DSA	6,0000	4,5000			0,0000			

ALLEGATO D

Competenze professionali - Peso 25% Punti attribuibili 20,0000

Competenze attestate da certificazione	tipologia di competenza certificata		II	punteggio massimo riconoscibile	formula di calcolo
	valore	numerosità			
Competenze attestate da certificazione	linguistiche livello base o equivalente		0,0000	6,0000	ΣII
	linguistiche livello medio o equivalente		0,0000		
	linguistiche livello avanzato o equivalente		0,0000		
	informatiche livello base o equivalente		0,0000		
	informatiche livello medio o equivalente		0,0000		
	informatiche livello avanzato o equivalente		0,0000		
	tecnico professionali		0,0000		
	abilitazioni che consentono iscrizioni a albi o ordini professionali		0,0000		
	abilitazioni tecniche		0,0000		
	abilitazione all'insegnamento		0,0000		
	abilitazione scientifica nazionale		0,0000		
	altro specificare		0,0000		

Competenze trasversali e abilità acquisite e di cui occorre fornire elementi / indicazioni probanti	competenza considerata rispetto a modalità di apprendimento		punteggio massimo riconoscibile	formula di calcolo
	informale (a) Punti 1	non formale (b) Punti 3		
Competenze trasversali e abilità acquisite e di cui occorre fornire elementi / indicazioni probanti	a		0,0000	$(a+b+c+d+e) / 5^{*1,2}$
	b			
	c			
	d			
	e			

Competenze e abilità applicate a casi e riportate al Curriculum Vitae presentato	sottocriteri valutativi		punteggio massimo riconoscibile	formula di calcolo
	scala valoriale di valutazione da 1 a 8			
Competenze e abilità applicate a casi e riportate al Curriculum Vitae presentato	m		8,0000	$(m+n) / 8^{*4}$
	n			

ALLEGATO E

Scheda di sintesi - sezione I	
Candidato	
Codice Identificativo	
Votazione complessiva ottenuta	0,0000

Criterio	Punteggio massimo attribuibile	sotto criterio	Massimo punti riconoscibili	punteggio ottenuto
Esperienza maturata nell'area di provenienza	40,0000	Anzianità nell'area o categoria equivalente immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre al netto degli anni utilizzati quale requisito d'accesso Valutazione performance ultimo triennio Curriculum Vitae		
Titoli di studio	20,0000	Valore ponderato del titolo presentato. Sono considerati validi esclusivamente i titoli di studio aggiuntivi rispetto a quello presentato e richiesto per l'accesso		
Competenze professionali	20,0000	Competenze attestate da certificazione. Competenze trasversali acquisite e di cui occorre fornire elementi / indicazioni probanti. Competenze e abilità applicate a casi e rapportate al Curriculum Vitae presentato		
Punteggio massimo attribuibile			80,0000	

ALLEGATO E

Scheda di sintesi - sezione II	
Codice identificativo candidato	0
Votazione complessiva ottenuta	
	0,0000

Criterio	peso%	Punteggio massimo attribuibile	punteggio ottenuto
Esperienza maturata nell'area di provenienza	50,00%	40,0000	0,0000
Titoli di studio	25,00%	20,0000	0,0000
Competenze professionali	25,00%	20,0000	0,0000
Punteggio massimo attribuibile		80,0000	0,0000

Legenda scala valoriale da 1 a 8

	1	mediocre / molto basso / non emergono con evidenza specificità - competenze coerenti con l'area
	2	sufficiente / basso / si evincono specificità - competenze basiche coerenti con l'area
	3	più che sufficiente / medio basso / emergono specificità - competenze basiche coerenti con l'area
scala valoriale di valutazione espressa rispetto ai livelli attesi rispetto all'area di riferimento	4	quasi discreto / medio / presenti specificità - competenze sufficientemente articolate coerenti con l'area
	5	discreto / in linea / emergono specificità - competenze discretamente articolate coerenti con l'area
	6	quasi buono / moderatamente alto / evidenti specificità - competenze ben articolate coerenti con l'area
	7	buono / alto / superiore alle attese/ evidenti specificità - competenze consolidate coerenti con l'area
	8	ottimo / decisamente alto / nettamente superiore alle attese / evidenti specificità - competenze consolidate, ben sviluppate e articolate coerenti con l'area

Legenda modalità di apprendimento

apprendimento informale	apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente
apprendimento non formale	apprendimento erogato nell'ambito di attività pianificate non specificamente concepite come apprendimento (in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento). L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente.
apprendimento formale	apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato (per esempio, in un istituto d'istruzione o di formazione o sul lavoro), appositamente progettato come tale (in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento). L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma sfocia in una convalida e in una certificazione.