

PROCEDURE PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI “STRAORDINARIE” TRA LE AREE, AI SENSI DEL CCNL 2019-2021, ART 13, COMMI 6,7 E 8 E DELL’ART. 52, COMMA 1-BIS DEL D.LGS 165/2001 DAI PROFILI DI EDUCATORE ASILO NIDO (Area degli Istruttori) A EDUCATORE ESPERTO ASILO NIDO (Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione)

Al candidato possono essere assegnati fino ad un massimo di 100 punti:

a) Esperienza maturata – Max 50 punti

Viene assegnato un punteggio pari a 2,5 punti per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, **presso il Comune di Desenzano del Garda**, sia a tempo determinato che indeterminato, con omogeneità di appartenenza al profilo o famiglia professionale del posto da ricoprire.

Viene assegnato un punteggio pari a 2 punti per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, **presso le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001**, sia a tempo determinato che indeterminato, nello specifico ambito organizzativo/professionale del posto da ricoprire.

Viene assegnato un punteggio pari a 1 punto per ogni anno di esperienza lavorativa effettiva, **presso le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2 del D.Lgs 165/2001**, sia a tempo determinato che indeterminato, in qualsiasi ambito organizzativo/professionale.

Le frazioni di anno solo valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori ai 15 giorni.

b) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’Accesso all’Area, attinenti al profilo oggetto di selezione – Max 20 punti

Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato attinente al post da ricoprire	10 punti
Laurea triennale (L) o diploma universitario equiparato non attinente al post da ricoprire	8 punti
Laurea specialistica (LS) o laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento (DL) attinente al profilo da ricoprire;	15 punti
Laurea specialistica (LS) o laurea Magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento (DL) non attinente al profilo da ricoprire;	13 punti
Master di primo o secondo livello post laurea attinente al profilo da ricoprire	3 punti
Master di primo o secondo livello post laurea attinente al profilo da ricoprire	2 punti

Diploma di specializzazione universitaria, conseguito presso scuole di specializzazione individuato dal DPCM di concerto con il MIUR o dottorato di ricerca	4 punti
---	---------

I titoli di studio superiori sono considerati assorbenti di quelli inferiori, ad eccezione dei corsi post diploma che vengono invece sommati. Possono essere valutati anche più titoli dello stesso livello, nel rispetto del punteggio massimo assorbibile.

L'attinenza del titolo di studio si prende in esame solo qualora sia richiesta da uno specifico profilo professionale. In tutti gli altri casi i titoli di studio si ritengono equivalenti e non attinenti.

c) Competenze professionali acquisite – Max 30 punti

- Intesa in termini di risultati conseguiti dal dipendente, correlati alla misurazione della performance rilevata quale valore medio degli ultimi tre anni sulla base del sistema vigente (in caso di una o più valutazioni mancanti nel triennio si usano quelle più prossime), al lordo di eventuali decurtazioni per assenze **per massimo di 10 punti**

Fascia 1	Da 541 a 600	10 punti
Fascia 2	Da 481 a 540	8 punti
Fascia 3	Da 421 a 480	6 punti
Fascia 4	Da 361 a 420	4 punti
Fascia 5	Da 301 a 360	3 punti
Fasce 6-10	Fino a 300	0 punti

- Competenze professionali acquisite negli ultimi 10 anni attraverso percorsi formativi o di aggiornamento professionale, attinenti al ruolo da ricoprire, svolti da enti formativi esterni riconosciuti/autorizzati per un **massimo di 10 punti**

Corsi di formazione con attestato di superamento di un esame finale	2.5 punti per ogni corso
Corsi di formazione specifico a contenuto pedagogico-didattico	3 punti per ogni corso
Corso di specializzazione per il sostegno	6 punti
Corso di formazione pluriennale per il quale sia stato rilasciato un attestato di superamento di un esame finale	4 punti
Abilitazioni professionali in corso di validità	3 punti per ogni certificazione
Certificazioni linguistiche o informatiche rilasciate da enti riconosciuti o accreditati	2 punti per ogni certificazione

- Competenze professionali, attinenti al ruolo da ricoprire, acquisite nei contesti lavorativi attraverso la formale attribuzione di incarichi o mansioni superiori da parte del Comune di Desenzano del Garda o di altre amministrazioni del comparto per un **massimo di 10 punti**

Incarichi extra istituzionali attinenti al profilo da ricoprire - ex art. 53 del D.Lgs 165/2001	2 punti per ogni incarico
Incarichi di docenza formativa di almeno 4 ore	1,5 punti per ogni docenza
Partecipazioni a convegni, giornate studio, workshop in qualità di relatore/relatrice	1 punto per ogni incarico

Partecipazione alle commissioni PTOF e PAI	1 punto per ogni anno scolastico
Partecipazione al servizio di Nido estivo	1,5 punti per ogni turno settimanale
Attività di coordinamento gruppo di lavoro	2 punti per ogni anno

6 - Esito della procedura valutativa e progressione tra le aree

1. La procedura valutativa si conclude con un verbale della commissione giudicatrice che dichiarerà vincitori, nei limiti dei posti messi a selezione, i candidati che hanno ottenuto il punteggio complessivo più alto.
2. Gli atti della procedura comparativa vengono trasmessi al Dirigente del Settore Risorse Umane che li approverà con apposita determinazione dirigenziale e darà corso alla costituzione del nuovo rapporto di lavoro.
3. A parità di punteggio:
 - a) precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nella performance individuale;
 - b) in caso di parità di punteggio di cui alla lettera a), precede il dipendente che ha maturato maggiore permanenza nell'area professionale art. 12 CCNL funzioni locali 2019/2021 immediatamente precedente a quella di nuova acquisizione;
4. La graduatoria sarà utilizzata nei limiti di progressione tra le aree previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni (inserito nel PIAO) dell'anno di riferimento. La graduatoria non consente successivi ed ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatesi nelle posizioni successive, non trattandosi di graduatoria concorsuale. E' consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova Area da parte del dipendente dichiarato vincitore, o di cessazione del dipendente sopravvenuta purché l'evento ricada nel medesimo anno finanziario in cui è intervenuta l'approvazione della deliberazione di piano occupazionale.
5. Il rapporto di lavoro con il vincitore sarà costituito e regolato con apposito contratto individuale di lavoro, redatto in forma scritta secondo le previsioni del CCNL vigente.
6. Nel caso in cui il posto messo a selezione sia a tempo pieno e il candidato vincitore abbia in essere un contratto a tempo parziale, l'inquadramento nell'area superiore è subordinato all'accettazione del contratto a tempo pieno.
7. Ai dipendenti vincitori della procedura valutativa viene attribuito il tabellare iniziale della nuova area. Qualora il trattamento in godimento, acquisito per effetto di progressioni economiche, sia superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova area, il dipendente conserva la differenza a titoli di assegno personale assorbibile in occasione di eventuali successive progressioni all'interno o tra le Aree.
8. I vincitori delle procedure valutative sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, in conformità a quanto previsto dall'art. 25, comma 2 del CCNL 2019/2021.
9. Al dipendente assunto nella nuova area verrà riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento di tutti gli istituti contrattuali che hanno avuto maturazione prima della progressione verticale tra le aree e che non siano stati fruiti.

10. L'inquadramento nella nuova area è, comunque subordinato all'accertamento del possesso dei requisiti, titoli ed esperienze dichiarati nella domanda di partecipazione che sono stati oggetto di valutazione, nonché alla possibilità da parte dell'amministrazione, di costituire i relativi rapporti di lavoro in base alle disposizioni di legge vigenti al momento della stipulazione del contratto, relative al personale degli enti locali.