

---

# DISCIPLINA PROGRESSIONI VERTICALI

(IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 52, COMMA 1 -BIS, D.LGS. 165/2001 COME MODIFICATO DAL  
D.L. 80/2021 CONVERTITO CON L. 113/2021 E DELL'ARTICOLO 13 CCNL 2019/2021)

---

## Articolo 1

### Oggetto e Finalità

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le progressioni verticali del personale del Comune di Piacenza, in attuazione dell'articolo 15 del CCNL Comparto Enti Locali 16/11/2022, inserito nel quadro dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 e dell'articolo 13 del CCNL 2019/2021.
2. Le progressioni verticali consentono il passaggio dall'area di appartenenza a quella immediatamente superiore, secondo il sistema di classificazione del CCNL Funzioni Locali, dei dipendenti di ruolo dell'Amministrazione Comunale, in un'ottica di sviluppo professionale, nell'ambito della riserva di legge delle posizioni disponibili destinata all'accesso dell'esterno.
3. Le progressioni fra aree, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio (o dalla data di assunzione nei ruoli del Comune di Piacenza se inferiore al triennio), **sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni**, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e la tipologia degli incarichi rivestiti.
4. Alle procedure comparative possono partecipare i dipendenti in servizio di ruolo assunti dal Comune di Piacenza con contratto di lavoro a tempo indeterminato appartenenti all'area immediatamente inferiore a quella del posto da ricoprire.
5. Possono partecipare alle procedure comparative anche i dipendenti che hanno un profilo professionale di inquadramento diverso rispetto a quello del posto da ricoprire purché, in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso, ove necessario.

## Articolo 2

### Rapporto con gli strumenti di Programmazione e Pianificazione Operativa

1. Il Comune definisce il ricorso alla progressione verticale in correlazione agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale adottati, ed a quelli di pianificazione operativa, con particolare riferimento al PIAO ed alla pianificazione delle attività formative; **nel rispetto del dialogo e delle prerogative sindacali stabilite dal CCNL**, la pianificazione triennale del fabbisogno di personale potrà prevedere il ricorso alle procedure comparative di cui al presente regolamento nei limiti previsti dalla normativa vigente e delle capacità assunzionali. I percorsi formativi definiti dall'Ente per accrescere le professionalità dei dipendenti dovranno tenere conto anche delle possibilità di accrescimento e sviluppo di carriera da attivarsi mediante progressioni verticali.

## Articolo 3

### Requisiti per la partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure comparative per la progressione verticale **ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019/2021 Comparto Funzioni Locali** esclusivamente i dipendenti inquadrati nell'area immediatamente inferiore a quella correlata al posto da ricoprire in possesso dei seguenti requisiti alla data del termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura:
  - a) anzianità minima di 12 mesi nell'area immediatamente inferiore, all'interno del Comune di Piacenza,

- b) **assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio** (o dalla data di assunzione nei ruoli del Comune di Piacenza se inferiore al biennio),
  - c) possesso dei requisiti previsti dalle norme legislative o contrattuali per l'accesso all'area,
2. I titoli di studio **sono valutati rispetto all'attinenza** del profilo oggetto di procedura comparativa, come specificamente individuati nell'avviso di selezione.
  3. Per particolari profili, in relazione alla specificità delle mansioni svolte o del carattere tecnico-professionale delle competenze necessarie, può essere richiesto il possesso di un determinato titolo ulteriore rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno.
  4. **Ai fini della valutazione dei titoli inerenti le competenze e l'esperienza maturata per ciascun profilo oggetto di procedura comparativa, saranno presi in considerazione i dati attestati dal/lla partecipante nella domanda di partecipazione che siano documentabili o certificati dal Dirigente a cui il dipendente è assegnato o comunque verificabili da parte della Commissione di valutazione che sarà appositamente nominata dal Direttore generale.**

#### **Articolo 4**

##### **Avviso di Selezione**

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal Servizio competente in materia **di personale**, sono pubblicati per almeno **30** giorni sul sito istituzionale del Comune di Piacenza e sulla rete intranet dell'Ente.
2. E' fatta salva la possibilità dell'ente di adottare atto motivato di riapertura dei termini per la presentazione delle domande di partecipazione dopo la scadenza dell'avviso originario. Il provvedimento di riapertura dei termini **deve essere motivato e, lo stesso, sarà eventualmente pubblicato con le stesse modalità dell'avviso.**
3. In caso di riapertura dei termini restano ferme le domande già presentate con possibilità di integrare la documentazione precedentemente prodotta.
4. L'Amministrazione Comunale, qualora richiesto da ragioni di interesse pubblico, può revocare, **con provvedimento motivato, la procedura comparativa indetta dandone comunicazione sui medesimi canali e con le medesime modalità di avviso di cui al comma 1, nonché singolarmente a tutti i concorrenti.**

#### **Articolo 5**

##### **Parametri di Selezione**

1. La procedura comparativa è basata sui seguenti parametri:
  - a) Valutazione almeno sufficiente, ovvero positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio;
  - b) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo biennio (o dalla data di assunzione nei ruoli del Comune di Piacenza se inferiore al biennio);
  - c) possesso di titoli formativi ovvero di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti dalle norme per l'accesso dall'esterno **(con valorizzazione della differenza fra laurea triennale piuttosto che magistrale);**
  - d) competenze professionali, numero e tipologia degli incarichi rivestiti, **ossia dell'esperienza maturata così come da successive tabelle esemplificative.**

2. Ai fini della procedura di cui al comma 1 ciascun dipendente è valutato in centesimi. A tal fine i parametri di cui al comma 1 sono così declinati:

- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio valutati antecedentemente alla data di scadenza della presentazione della domanda di partecipazione alla procedura (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle tre annualità). La valutazione massima attribuibile è di **35 punti** calcolati **secondo la seguente formula: la media delle valutazioni del triennio/max e moltiplicato per 35. Nel caso di modifica della metodologia di valutazione della performance si procederà ad una riparametrizzazione al fine di omogeneizzare il punteggio.**

Qualora il dipendente abbia un numero di valutazioni inferiore a tre, la media si ottiene dividendo comunque il punteggio per tre;

Qualora le valutazioni siano state effettuate da altre Amministrazioni con una metodologia diversa da quella vigente nel Comune di Piacenza si procederà ad una loro parametrizzazione al fine di allinearle a quelle del Comune di Piacenza.

La valutazione della performance del singolo dipendente è oggetto di omogeneizzazione rispetto a quella dei dipendenti di altri settori mediante l'applicazione del seguente procedimento:

- i. calcolo media di ente per ogni anno del triennio considerato,
- ii. calcolo media di settore di appartenenza del dipendente per ogni anno del triennio considerato,
- iii. calcolo scarto **quadratico medio (con n-1)** tra media di Settore e Media di Ente per ogni anno del triennio considerato,
- iv. applicazione degli scarti, calcolati con il procedimento sopra illustrato, alle valutazioni conseguite nei singoli anni dal dipendente,
- v. calcolo media valutazioni omogeneizzate del dipendente.

- b) **Assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio di competenza: 5 punti.**

- c) possesso di titoli formativi e titoli di studio ulteriori **come da successive tabelle A, B e C**, rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria, attinenti al profilo oggetto della procedura. La valutazione massima attribuibile è di **40 punti** secondo i seguenti criteri:

- attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo erogate direttamente dal Comune, da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con accrescimento della professionalità del dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nel quinquennio antecedente rispetto alla data di scadenza per la presentazione della domanda, con attribuzione dei seguenti punteggi fino ad un **massimo di 10 punti**:

Tab. A

<b>Durata / Punteggio attribuito</b>	<b>Posti area degli Istruttori e degli operatori esperti</b>
	fino a 20 ore o 1 CFU / <b>punti 3</b>
	da 21 a 40 o 2 CFU / <b>punti 7</b>
	oltre 40 ore o 3 CFU / <b>punti 10</b>
	<b>Posti area dei Funzionari ed EQ</b>
	fino a 20 ore o 1 CFU / <b>punti 2</b>
	da 21 a 40 ore o 2 CFU / <b>punti 5</b>
	da 41 a 60 ore o 3 CFU / <b>punti 7</b>
	oltre 60 ore o 4 CFU / <b>punti 10</b>

titoli di studio attinenti alla qualifica professionale / profilo, con voci sommabili per le voci di massima qualifica ed ulteriori, fino ad un massimo di **30 punti**:

Tab. B

<b>Titolo di studio / Punteggio attribuito</b>	<b>Posti area degli Operatori esperti</b>
	Diploma di scuola secondaria / <b>punti 5</b>
	Laurea triennale/ <b>punti 10</b>
	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL) / <b>punti 20</b>
	dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) / <b>punti 25</b>
	seconda laurea attinente alla qualifica professionale /profilo oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale / <b>punti 30</b>

Tab. C

<b>Titolo di studio / Punteggio attribuito</b>	<b>Posti area degli Istruttori</b>
	laurea triennale / <b>punti 10</b>
	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL) / <b>punti 20</b>
	dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) / <b>punti 25</b>
	seconda laurea attinente alla qualifica professionale /profilo oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale / <b>punti 30</b>
	<b>Posti area dei Funzionari ed EQ</b>
	laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL)* / <b>punti 10</b>
	dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) / <b>punti 25</b>
	abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale /profilo, seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL) attinente alla qualifica professionale / profilo <b>punti 30</b>
	*Il titolo è valutabile qualora non sia condizione necessaria per l'accesso al posto

d) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti / organizzazioni / aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto incarichi, attinenti alla qualifica

professionale / profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale debitamente certificate: **fino ad un massimo di punti 20.**

Il numero e la tipologia di incarichi rivestiti attinenti alla qualifica professionale / profilo oggetto di selezione **saranno verificati dalla Commissione di valutazione.** La valutazione massima attribuibile è di 20 punti da assegnare secondo i seguenti parametri:

<b>Incarico / Punteggio attribuito</b>	<b>Posti area degli Istruttori e degli operatori esperti</b>
	Assegnatario di beni, Agente contabile, ruoli/funzioni di particolare autonomia esercitate anche con responsabilità di procedimento o infra-procedimentale, con eventuale responsabilità di coordinamento di colleghi (documentata o certificata), PPR / <b>punti 5 per ogni anno fino ad un massimo di 20 punti</b>
	Partecipazione documentata in progetti regionali, nazionali, europei con altre PA / <b>punti 5 per ogni progetto fino ad un massimo di 20 punti</b>
	Particolari qualifiche professionali acquisite ed attinenti al posto da ricoprire/ <b>punti 10 per ogni qualifica professionale acquisita</b>
	<b>Posti area dei Funzionari ed EQ</b>
	Incarico RUP progetti di importo superiore ad euro 100.000 (documentato o certificato), PPR / <b>punti 5 per ogni incarico fino ad un massimo di 20 punti</b>
	Partecipazione documentata in progetti regionali, nazionali, europei con altre PA / <b>punti 5 per ogni progetto fino ad un massimo di 20 punti</b>
	Responsabile procedimento, attività o entrata con un budget maggiore di euro 100.000, esercizio verificabile di ruoli/funzioni caratterizzate da elevata responsabilità gestionale, organizzativa, professionale, abilitazioni professionali (documentata o certificata) / <b>punti 5 per ogni anno di incarico/per ogni abilitazione fino ad un massimo di 20 punti</b>
Nel caso di più incarichi il punteggio potrà essere cumulato ma comunque fino ad un massimo di 20 punti.	

## Articolo 6 Graduatoria finale

1. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato più giovane di età anagrafica e, **in caso di ulteriore parità, sarà data precedenza alla maggiore anzianità di servizio**

2. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti previsti dall'avviso di selezione, i candidati utilmente collocati nella graduatoria, purché abbiano conseguito una valutazione di almeno 60/100.
3. La graduatoria e le nomine dei vincitori delle procedure di selezione sono approvate dal Dirigente responsabile del Servizio in materia **di personale** e sono utilizzate esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione.
4. I vincitori sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova.
5. **Entro 15 giorni dalla pubblicazione, la graduatoria di ciascuna procedura comparativa può essere oggetto di motivata richiesta di revisione e correzione, da trasmettere all'attenzione del Direttore Generale. Le richieste saranno valutate entro i successivi 15 giorni dalla data di invio. Resta sempre e comunque salvo il diritto al ricorso presso l'Autorità Amministrativa competente.**

### Articolo 7

#### Progressioni tra le aree ai sensi dell'articolo 13 CCNL 2019-2021

1. Entro il termine del 31/12/2025 è possibile effettuare progressioni tra le aree per i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati all'art. 13 CCNL 2019-2021 **Comparto Funzioni Locali**. Le procedure si svolgono secondo quanto previsto dagli articoli 4 e 6 del presente regolamento.
2. La valutazione comparativa si svolgerà nel rispetto dei seguenti parametri :
  - a) Competenze professionali: **fino a 25 punti**
  - b) Esperienza maturata nell'area di provenienza anche a tempo determinato: **fino a 50 punti**
  - c) Titolo di studio: **fino a 25 punti**
3. Per l'attribuzione dei punteggi si procederà secondo i seguenti parametri:

**a) Competenze professionali (max 25 punti)**

Qualifiche e/o abilitazioni professionali acquisite ed attinenti al posto da ricoprire (per ogni qualifica)	punti 15
Qualifiche e/o abilitazioni professionali acquisite (per ogni qualifica)	punti 5
Competenze certificate attraverso percorsi formativi, competenze certificate così come indicato nella Tab. A dell'articolo 5 c.2 lett.c)	punti 10
Competenze acquisite nei contesti lavorativi ( <b>documentato o certificato</b> )	punti 5

Inoltre, **solo** per le aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori

Assegnatario di beni, Agente contabile, ruoli/funzioni di	punti 5 per ogni
---	------------------

particolare autonomia esercitate anche con responsabilità di procedimento o infra-procedimentale, con eventuale responsabilità di coordinamento di colleghi ( <b>documentato o certificato</b> ), PPR	anno
---	------

Inoltre, per l'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni

<b>Incarico RUP progetti di importo superiore ad euro 100.000, PPR, Responsabile procedimento (documentato o certificato)</b>	punti 5 per ogni anno
---	-----------------------

**b) Esperienza maturata (Anzianità\*Esperienza: max 50 punti):**

Al fine di contemperare l'esperienza maturata negli anni di servizio con quella acquisita attraverso l'esercizio di mansioni di riconosciuta responsabilità, il punteggio finale verrà formato da (coefficiente esperienza\*punteggio anzianità), attribuiti secondo i seguenti schemi:

**Area degli Operatori Esperti**

**L'esercizio di mansioni di riconosciuta responsabilità è così definito e certificato dal Direttore generale:** lavoratori inseriti strutturalmente in processi amministrativi-contabili e tecnici ovvero nei sistemi di erogazione dei servizi e che, esercitando conoscenze e capacità specifiche ne svolgono le fasi nell'ambito di direttive anche di massima e di procedure predeterminate ovvero attraverso la gestione di strumentazioni anche tecnologiche

da 0 a 2 anni	coefficiente 0,5
da 2 a 4 anni	coefficiente 0,6
da 4 a 6 anni	coefficiente 0,7
da 6 a 8 anni	coefficiente 0,8
da 8 a 10 anni	coefficiente 0,9
oltre 10 anni	coefficiente 1

Anzianità di servizio maturata nell'ambito di un'Amministrazione Pubblica

da 1 a 5 anni	punti 5
da 5 a 10 anni	punti 15
da 10 anni a 15 anni	punti 30
da 15 anni a 20 anni	punti 40
da 20 anni a 25 anni	punti 45

oltre 25 anni	punti 50
---------------	----------

### Area degli Istruttori

**L'esercizio di mansioni di riconosciuta responsabilità è così definito e certificato dal Direttore generale:** Lavoratori inseriti strutturalmente in processi amministrativi-contabili e tecnici ovvero nei sistemi di erogazione dei servizi e che esercitano ruoli/funzioni verificabili di responsabilità di procedimento o infraprocedimentali, anche con eventuale coordinamento del lavoro di colleghi

da 0 a 2 anni	coefficiente 0,5
da 2 a 4 anni	coefficiente 0,6
da 4 a 6 anni	coefficiente 0,7
da 6 a 8 anni	coefficiente 0,8
da 8 a 10 anni	coefficiente 0,9
oltre 10 anni	coefficiente 1

Anzianità di servizio maturata nell'ambito di un'Amministrazione Pubblica

da 1 a 5 anni	punti 5
da 5 a 10 anni	punti 15
da 10 anni a 15 anni	punti 30
da 15 anni a 20 anni	punti 40
da 20 anni a 25 anni	punti 45
oltre 25 anni	punti 50

### Area dei Funzionari ed EQ

**L'esercizio di mansioni di riconosciuta responsabilità è così definito e certificato dal Direttore generale:** lavoratori inseriti strutturalmente in processi amministrativi-contabili e tecnici ovvero nei sistemi di erogazione dei servizi e che nell'ambito di specifici processi caratterizzati da elevata responsabilità e competenza specialistica ne svolgono le fasi in modo prevalentemente autonomo anche eventualmente assicurandone il presidio e/o coordinandone le risorse

da 0 a 2 anni	coefficiente 0,5
da 2 a 4 anni	coefficiente 0,6

da 4 a 6 anni	coefficiente 0,7
da 6 a 8 anni	coefficiente 0,8
da 8 a 10 anni	coefficiente 0,9
oltre 10 anni	coefficiente 1

Anzianità di servizio maturata nell'ambito di un'Amministrazione Pubblica

da 1 a 5 anni	punti 5
da 5 a 10 anni	punti 15
da 10 anni a 15 anni	punti 30
da 15 anni a 20 anni	punti 40
da 20 anni a 25 anni	punti 45
oltre 25 anni	punti 50

**c) Titoli di studio (max 25 punti):**

Per quanto attiene all'attribuzione dei punteggi inerenti al titolo di studio si procederà secondo i seguenti parametri:

**Area degli Operatori esperti**

Diploma di scuola secondaria	punti 10
Laurea triennale (L)	punti 15
Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL)	punti 20
Dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	punti 23
Seconda laurea attinente alla qualifica professionale /profilo oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale/profilo	punti 25

**Area degli Istruttori**

Diploma di scuola secondaria	punti 5
Diploma di scuola secondaria attinente alla qualifica professionale/profilo	punti 7
Secondo Diploma di scuola secondaria oltre a quello già considerato	punti 10
Laurea triennale (L)	punti 15
Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL)	punti 20
Dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	punti 23
Seconda laurea attinente alla qualifica professionale /profilo oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale/profilo	punti 25

#### **Area dei Funzionari ed EQ**

Diploma di scuola secondaria attinente alla qualifica professionale/profilo	punti 5
Laurea triennale (L)	punti 15
Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL)	punti 20
Dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	punti 23
Seconda laurea attinente alla qualifica professionale /profilo oltre a quella già sopra considerata, abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale/profilo	punti 25

**Progressioni all'area dei funzionari ed EQ per il personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'area degli istruttori**

La valutazione comparativa relativamente alle progressioni tra le aree per il personale di cui all'art. 93 CCNL 2019-2021 si svolgerà nel rispetto dei seguenti parametri:

- a) Competenze professionali: fino a 35 punti
- b) Esperienza maturata nell'area di provenienza anche a tempo determinato: fino a 35 punti
- c) Titolo di studio: fino a 30 punti

Per quanto attiene alle competenze professionali si procederà all'attribuzione dei punteggi secondo i seguenti parametri:

Qualifiche e/o abilitazioni professionali acquisite ed attinenti al posto da ricoprire (per ogni qualifica)		punti 15
Qualifiche e/o abilitazioni professionali acquisite (per ogni qualifica)		punti 10
Competenze certificate attraverso percorsi formativi, competenze certificate così come indicato nella Tab. A dell'articolo 5 c.2 lett.c)		punti 15
Competenze acquisite negli ultimi 5 anni nei contesti lavorativi documentate o certificate	fino a 150 ore	punti 5
	da 151 a 200 ore	punti 10
	oltre 200 ore	punti 15

Per quanto attiene all'esperienza maturata si procederà all'attribuzione dei punteggi secondo i seguenti parametri:

Anzianità di servizio maturata nell'ambito di un'Amministrazione Pubblica all'interno dei servizi educativi per l'infanzia:

da 1 a 5 anni	punti 5
da 5 a 10 anni	punti 10
da 10 anni a 15 anni	punti 20
da 15 anni a 20 anni	punti 25
da 20 anni a 25 anni	punti 30
oltre 25 anni	punti 35

Per quanto attiene all'attribuzione dei punteggi inerenti il titolo di studio si procederà all'attribuzione dei punteggi secondo i seguenti parametri valutando il titolo più elevato:

Titoli di studio:

Titolo abilitante inferiore al Diploma di scuola secondaria	punti 5
Diploma di scuola superiore ad indirizzo pedagogico	punti 10
Laurea triennale (L), specialistica (LS) o magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL) non a indirizzo	punti 10
Laurea triennale (L) a indirizzo pedagogico	punti 15
Laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea del previgente ordinamento universitario (DL) a indirizzo	punti 25
Dottorato di ricerca, master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004) a indirizzo pedagogico	punti 30

**Articolo 9**

**Rinvio**

1. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge ad alle disposizioni previste dal CCNL vigente al momento della pubblicazione dell'avviso di selezione.