



CAMERA DI COMMERCIO
DELLA BASILICATA

REGOLAMENTO SULLE MODALITA' DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE DA PARTE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DELLA BASILICATA

Approvato dal Consiglio Camerale con provvedimento n. 7 dell'8 giugno 2020 ed
integrato con provvedimento n. 5 del 29 settembre 2022



TITOLO I PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di acquisizione del personale da parte della Camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura della Basilicata nei limiti stabiliti dalle leggi e dai contratti collettivi.
2. L'accesso ai diversi profili professionali avviene nel rispetto della dotazione organica e del piano triennale del fabbisogno di personale.

Art. 2 – Principi

1. I processi di acquisizione delle risorse umane si ispirano a principi di imparzialità, pubblicità, trasparenza, snellezza ed economicità, nonché al rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, e si pongono l'obiettivo di individuare le professionalità più idonee a ricoprire le singole posizioni, verificandone conoscenze, competenze, motivazioni, attitudini ed abilità.



TITOLO II PROGRAMMAZIONE

Art. 3 – Struttura della dotazione organica

1. La dotazione organica costituisce il valore finanziario relativo alla consistenza quantitativa e qualitativa del personale dipendente dell'Ente, classificato in base al sistema di inquadramento vigente alla data di sua definizione.
2. La dotazione organica è definita dalla Giunta, su proposta del Segretario Generale, in relazione alla programmazione delle attività dell'Ente e nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili secondo le effettive capacità di bilancio, in sede di adozione degli atti di programmazione delle risorse umane di cui ai successivi artt. 4 e 5.
3. La dotazione organica è oggetto di eventuale revisione in sede di redazione del piano triennale del fabbisogno di personale ove le esigenze organizzative lo richiedano e può, comunque, essere modificata con atto di Giunta ogni qual volta mutino le necessità programmatiche dell'Ente.

Art. 4 – Programmazione delle risorse umane

1. La programmazione delle risorse umane sono funzionali alle politiche e agli obiettivi che l'Ente intende perseguire.
2. Il documento di programmazione delle risorse umane è rappresentato dal piano triennale del fabbisogno di personale.

Art. 5 – Piano triennale del personale

1. Il piano triennale del fabbisogno di personale definisce, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, il quadro generale delle esigenze organizzative dell'Ente, al fine di assicurare una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali deliberati dagli organi di governo.
2. Il piano definisce il fabbisogno di personale dell'Ente per il triennio di riferimento ed è adottato dalla Giunta su proposta del Segretario Generale.



3. All'interno del piano triennale è presente il piano occupazionale annuale che, nell'ambito delle risorse disponibili, definisce il fabbisogno di personale per l'anno di riferimento.
4. Il Segretario Generale provvede all'adozione degli atti necessari per l'attuazione del piano approvato dalla Giunta.



TITOLO III ACQUISIZIONE DI PERSONALE DALL'ESTERNO

CAPO I Modalità di accesso

Art. 6 – Forme di accesso

1. Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, le modalità di accesso dall'esterno ai profili professionali della Camera di commercio della Basilicata sono le seguenti:
 - a) selezioni pubbliche per esami o per titoli ed esami, volte all'accertamento della professionalità richiesta rispetto al profilo da ricoprire, ai sensi dei Capi seguenti del presente Titolo;
 - b) avviamento degli iscritti negli elenchi anagrafici tenuti dai Centri per l'Impiego, per i profili professionali delle categorie A e B1 per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità;
 - c) chiamata numerica dalle liste degli appartenenti alle categorie protette, ai sensi della legge 12/03/1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e successive modificazioni, che regola l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro;
 - d) procedure di mobilità (volontaria, obbligatoria o di altra forma), ai sensi del d.lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni.
2. Tutte le procedure di selezione sono svolte con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'economicità, l'efficacia e la celerità dell'espletamento ricorrendo, ove necessario, all'ausilio di sistemi automatizzati diretti anche a realizzare forme di preselezione.
3. Ai candidati alle procedure di selezione è richiesta la disponibilità, in caso di assunzione, a prestare servizio sia presso le sedi di Potenza che presso la sede secondaria di Matera.



CAPO II

Selezioni pubbliche per l'accesso alle categorie non dirigenziali

Art. 7 – Avviso di selezione

1. L'avviso di selezione viene emanato con provvedimento del Segretario Generale e deve indicare:
 - a. il numero dei posti e il relativo profilo professionale;
 - b. le percentuali dei posti riservati da norme di legge, da contratti o dall'avviso stesso in favore di determinate categorie;
 - c. i requisiti per la partecipazione;
 - d. il termine e le modalità di presentazione delle domande;
 - e. i documenti e gli eventuali titoli da allegare alla domanda;
 - f. le tipologie di titoli valutabili ed i criteri di attribuzione dei relativi punteggi, qualora le selezioni avvengano per titoli ed esami;
 - g. le tipologie delle prove e le materie che ne formano oggetto;
 - h. la votazione minima richiesta per il superamento delle prove;
 - i. l'avviso per la determinazione del diario d'esame e della sede delle prove.

Art. 8 – Pubblicità

1. L'avvio della procedura di selezione viene reso noto mediante pubblicazione in forma integrale del relativo avviso all'Albo on line e nella sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bandi e concorsi" del sito istituzionale dell'Ente e, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale – IV serie.

Art. 9 – Revoca e/o modifica degli avvisi di selezione

1. E' facoltà dell'Ente procedere in ogni tempo alla revoca o alla modifica dell'avviso di selezione ovvero alla riapertura dei termini per la presentazione delle domande per motivate esigenze.
2. La revoca, la modifica o l'avvenuta riapertura dei termini sono pubblicizzate con le stesse modalità previste per l'avviso originario.



3. In caso di riapertura dei termini, restano valide le domande presentate in precedenza, con facoltà per i candidati di procedere, entro il nuovo termine, all'eventuale integrazione della documentazione.

Art. 10 – Requisiti per la partecipazione alle selezioni

1. Possono accedere agli impieghi i soggetti in possesso dei seguenti requisiti generali:
 - a. cittadinanza italiana o di altri Stati membri dell'Unione Europea;
 - b. maggiore età;
 - c. idoneità fisica all'impiego;
 - d. godimento dei diritti civili e politici;
 - e. non aver riportato provvedimenti di destituzione o di dispensa dall'impiego, ovvero non essere stati licenziati da una pubblica amministrazione per persistente, insufficiente rendimento, ovvero a seguito dell'accertamento che l'impiego venne conseguito mediante la produzione di documenti falsi e comunque con mezzi fraudolenti;
 - f. non aver riportato condanne penali e non avere procedimenti penali pendenti che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione del rapporto d'impiego con la Pubblica Amministrazione;
 - g. titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria ed al profilo professionale cui afferisce la selezione.
2. Per l'ammissione a particolari profili professionali, l'avviso di selezione può prescrivere ulteriori requisiti, in aggiunta a quelli elencati al comma 1.
3. L'Ente si riserva di valutare, a proprio insindacabile giudizio, l'ammissibilità all'impiego di coloro che abbiano riportato condanna penale irrevocabile alla luce del titolo del reato, dell'attualità o meno del comportamento negativo ed in relazione alle mansioni della posizione di lavoro oggetto della selezione.



4. I cittadini degli Stati membri dell'Unione Europea possono accedere agli impieghi purché abbiano, in aggiunta ai requisiti richiesti ai cittadini della Repubblica, fatta eccezione della cittadinanza italiana:
 - a) il godimento dei diritti civili e politici anche negli Stati di appartenenza o provenienza;
 - b) adeguata conoscenza della lingua italiana da accertare nel corso dello svolgimento delle prove di esame.
5. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dall'avviso di selezione per la presentazione della domanda di partecipazione.
6. L'esclusione dalla selezione è disposta in ogni momento, con provvedimento motivato del Segretario Generale, per difetto dei requisiti prescritti.
7. Il provvedimento di esclusione deve essere comunicato tempestivamente agli interessati a mezzo posta elettronica certificata o lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

Art. 11 – Domanda di partecipazione

1. Le modalità di redazione e di inoltro delle domande di partecipazione nonché i dati e gli elementi che esse devono contenere sono indicati nell'avviso di selezione.
2. Le domande di partecipazione devono essere redatte secondo le modalità indicate nell'avviso di selezione.

Art. 12 – Preselezione

1. Nell'ottica della celerità e della economicità nella gestione delle procedure, la Camera può ricorrere a forme di preselezione, le cui modalità di svolgimento sono disciplinate nel relativo avviso.
2. Per la gestione della fase di preselezione l'Ente può avvalersi di una struttura esterna specializzata nelle selezioni di personale.



Art. 13 – Prove d'esame

1. Le prove d'esame sono dirette ad accertare le competenze e le capacità possedute dai candidati in relazione alle attività che saranno chiamati a svolgere.
2. Le selezioni possono consistere in prove scritte e/o in prove orali, a contenuto teorico e/o pratico, in relazione alle competenze richieste dal profilo professionale ricercato. Può essere, altresì, previsto il ricorso a test psico-attitudinali. In tale caso la Camera può ricorrere a soggetti esperti nella ricerca e nella selezione del personale, anche prevedendone la presenza all'interno delle Commissioni esaminatrici.
3. Le prove devono inoltre accertare la conoscenza dell'uso degli strumenti e delle applicazioni informatiche più diffuse e della lingua straniera indicata nell'avviso.
4. Le procedure di selezione adottate, le materie oggetto delle prove d'esame ed il punteggio minimo per conseguire l'idoneità sono indicate nel relativo avviso.

Art. 14 – Graduatoria

1. Al termine delle prove d'esame, la Commissione predispone la graduatoria di merito, in ordine decrescente, sulla base dei punteggi ottenuti dai singoli candidati.
2. Il punteggio finale di ogni candidato è dato dalla somma della votazione ottenuta nelle prove d'esame e, se la selezione avviene per titoli ed esami, da quella riportata nella valutazione dei titoli.
3. La Commissione trasmette la graduatoria di merito al competente ufficio dell'Ente che procede all'applicazione dei titoli di precedenza e di preferenza eventualmente dichiarati dai candidati.
4. In caso di parità di punteggio precede in graduatoria il candidato in possesso dei titoli di preferenza previsti dalla normativa vigente.
5. La graduatoria finale è approvata con determinazione del Segretario Generale e conserva validità per il tempo stabilito dalle disposizioni vigenti.



Art. 15 – Commissioni esaminatrici

1. All'espletamento delle procedure di selezione concorsuale attende una Commissione esaminatrice nominata dal Segretario Generale e composta come segue:
 - ✓ Segretario Generale dell'Ente o Dirigente dell'Ente da lui delegato con funzioni di Presidente;
 - ✓ due componenti, di genere diverso tra loro, da individuare tra i Dirigenti o i funzionari di categoria D dell'Ente ovvero all'esterno, esperti nelle materie oggetto delle prove d'esame;
 - ✓ un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario da individuare, per le selezioni afferenti i profili di categoria D, tra i dipendenti di categoria D e, per le selezioni afferenti gli altri profili, tra i dipendenti di categoria D o C.

2. Nella fase del colloquio la Commissione è integrata da componenti aggiunti per l'accertamento della conoscenza della lingua straniera e delle competenze informatiche.

CAPO III

Selezioni pubbliche per l'accesso alla qualifica dirigenziale

Art. 16 – Criteri generali

1. L'accesso alla qualifica dirigenziale tramite selezione pubblica avviene con le modalità stabilite al Capo II del presente Titolo, con le integrazioni di cui ai seguenti articoli 17 e 18.

Art. 17 – Requisiti per l'ammissione

1. Possono partecipare al concorso:
 - ✓ i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs.165/2001 e s.m.i. che, muniti di laurea attinente la



posizione da ricoprire, abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;

- ✓ i dipendenti di ruolo delle amministrazioni statali assunti a seguito di corso-concorso che, muniti di laurea attinente la posizione da ricoprire, abbiano compiuto almeno quattro anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;
- ✓ i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs.165/2001 che, muniti di laurea attinente la posizione da ricoprire e di diploma di specializzazione conseguito presso le scuole di specializzazione individuate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, abbiano compiuto almeno tre anni di servizio in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea;
- ✓ i soggetti in possesso della qualifica di dirigente in enti e strutture pubbliche non ricomprese nel campo di applicazione dell'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001 che, muniti di laurea attinente la posizione da ricoprire, abbiano svolto per almeno due anni le funzioni dirigenziali;
- ✓ i soggetti che, muniti di laurea attinente la posizione da ricoprire, abbiano ricoperto incarichi dirigenziali o equiparati in amministrazioni pubbliche per un periodo non inferiore a cinque anni;
- ✓ i soggetti in possesso della qualifica di dirigente presso imprese private che, muniti di laurea attinente la posizione da ricoprire, abbiano svolto per almeno cinque anni le funzioni dirigenziali;
- ✓ i dipendenti dell'Unione Italiana delle Camere di commercio, delle Unioni regionali e delle Aziende speciali delle Camere di commercio che, muniti di laurea attinente la posizione da ricoprire, abbiano svolto le funzioni relative alla qualifica di dirigente per almeno quattro anni in una delle strutture del sistema camerale;



- ✓ i cittadini italiani che, muniti di laurea attinente la posizione da ricoprire, abbiano maturato, con servizio continuativo per almeno quattro anni presso enti od organismi internazionali, esperienze lavorative in posizioni funzionali apicali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso della laurea.
2. Requisiti specifici ulteriori rispetto a quelli di cui al presente articolo, ivi compresi quelli relativi alle abilitazioni professionali, sono individuati nell'avviso di selezione.
 3. Tutti i requisiti richiesti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

Art. 18 – Commissione esaminatrice

1. All'espletamento delle procedure di selezione concorsuale per l'accesso alla qualifica dirigenziale attende una Commissione esaminatrice nominata dal Segretario Generale e composta come segue:
 - ✓ Segretario Generale dell'Ente con funzioni di Presidente;
 - ✓ due o più componenti, di cui almeno uno di genere diverso da quello degli altri, da individuare all'esterno, esperti nelle materie oggetto delle prove d'esame;
 - ✓ un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario da individuare tra i dipendenti di categoria D.
2. Nella fase del colloquio la Commissione è integrata da componenti aggiunti per l'accertamento della conoscenza della lingua straniera e delle competenze informatiche.



TITOLO IV

PROCEDURE COMPARATIVE PER PROGRESSIONE TRA CATEGORIE

Art. 19 – Oggetto del Titolo - Fonti

1. Il presente Titolo disciplina le modalità di svolgimento delle procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie del sistema di classificazione di cui al vigente CCNL del comparto Funzioni locali, in applicazione dell'art. 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 sostitutivo dell'art. 52, comma 1-*bis*, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. La progressione tra le categorie consiste in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo dell'Amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria a quella immediatamente superiore e si attua attraverso procedure selettive di tipo comparativo.
3. La Camera di commercio della Basilicata, al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e fatta salva una quota di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, come determinate in sede di definizione dei fabbisogni di personale, procedure selettive di tipo comparativo per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo.

Art. 20 – Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione di cui al presente Titolo i dipendenti che alla data di scadenza prevista per la presentazione delle domande siano in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. abbiano maturato un'anzianità minima di servizio di 36 mesi presso la Camera di commercio della Basilicata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nella categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione. Alle selezioni per la categoria C possono partecipare i dipendenti inquadrati nelle categorie giuridiche B1 e B3;



- b. siano in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno per la categoria per cui è indetta la selezione:
 - per le procedure comparative di accesso alla categoria B è necessario il titolo di studio attestante l'adempimento dell'obbligo scolastico di istruzione;
 - per le procedure comparative di accesso alla categoria C è necessario il diploma di scuola media superiore (durata quinquennale);
 - per le procedure comparative di accesso alla categoria D è necessario il diploma universitario (DU), la laurea triennale (L), il diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, la laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) ed eventuale abilitazione professionale, se richiesta;
- c. avere conseguito una valutazione positiva, relativa alla performance individuale, negli ultimi tre anni di servizio presso la Camera di commercio della Basilicata. Si considera positiva la valutazione conseguita, per ognuno degli anni considerati, non inferiore al 60% della valutazione massima (60 punti su 100). Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene indetta la procedura per la selezione comparativa ovvero, nel caso in cui la procedura venga indetta nei primi mesi dell'anno, quello antecedente per il quale l'amministrazione disponga delle valutazioni relative alle performance individuali;
- d. non aver subito l'applicazione di sanzioni disciplinari nei due anni precedenti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda; tale requisito deve essere mantenuto sino alla data di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria professionale, pena la non stipulazione.

Art. 21 – Avvisi di procedura ed elementi di comparazione

1. Gli avvisi di procedura comparativa, emanati dal Segretario Generale previa approvazione con propria determinazione, sono pubblicati per la durata di almeno



quindici giorni nel sito internet istituzionale dell'Ente rientrando nell'ambito oggettivo di applicazione dell'art. 19 "Bandi di concorso" del D.lgs. 33/2013.

2. Costituiscono elementi di comparazione, in applicazione dell'art. 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 sostitutivo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165:
 - a. la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, come specificata nell'articolo precedente;
 - b. il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno;
 - c. il numero e la tipologia di incarichi rivestiti.

Art. 22 – Commissione esaminatrice

1. All'espletamento delle procedure di valutazione comparativa attende una Commissione esaminatrice nominata dal Segretario Generale e composta come segue:
 - ✓ Segretario Generale dell'Ente o Dirigente dell'Ente da lui delegato con funzioni di Presidente;
 - ✓ due componenti, di genere diverso tra loro, da individuare tra i Dirigenti o i funzionari di categoria D dell'Ente ovvero all'esterno;
 - ✓ un dipendente dell'Ente con funzioni di segretario da individuare, per le procedure comparative di accesso alla categoria D, tra i dipendenti di categoria D e, per le procedure comparative di accesso alle categorie C o B, tra i dipendenti di categoria D o C.

Art. 23 – Criteri di comparazione

1. Gli avvisi di procedura comparativa di cui all'art. 21 dovranno prevedere l'attribuzione di punteggi relativi agli elementi di comparazione fino ad un massimo di punti 100, come di seguito indicato:



- a. valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio
→ previsione dell'attribuzione dei seguenti punteggi riferiti alla media delle valutazioni riportate da ciascun dipendente negli ultimi tre anni in servizio, come specificato nell'articolo 20, per un massimo di punti 60:

Valutazione performance	Punteggio	Valutazione performance	Punteggio
valutazione media da 60 a 60,99 punti	Punti 0,5	valutazione media da 80 a 80,99 punti	Punti 30,5
valutazione media da 61 a 61,99 punti	Punti 2	valutazione media da 81 a 81,99 punti	Punti 32
valutazione media da 62 a 62,99 punti	Punti 3,5	valutazione media da 82 a 82,99 punti	Punti 33,5
valutazione media da 63 a 63,99 punti	Punti 5	valutazione media da 83 a 83,99 punti	Punti 35
valutazione media da 64 a 64,99 punti	Punti 6,5	valutazione media da 84 a 84,99 punti	Punti 36,5
valutazione media da 65 a 65,99 punti	Punti 8	valutazione media da 85 a 85,99 punti	Punti 38
valutazione media da 66 a 66,99 punti	Punti 9,5	valutazione media da 86 a 86,99 punti	Punti 39,5
valutazione media da 67 a 67,99 punti	Punti 11	valutazione media da 87 a 87,99 punti	Punti 41
valutazione media da 68 a 68,99 punti	Punti 12,5	valutazione media da 88 a 88,99 punti	Punti 42,5
valutazione media da 69 a 69,99 punti	Punti 14	valutazione media da 89 a 89,99 punti	Punti 44
valutazione media da 70 a 70,99 punti	Punti 15,5	valutazione media da 90 a 90,99 punti	Punti 45,5
valutazione media da 71 a 71,99 punti	Punti 17	valutazione media da 91 a 91,99 punti	Punti 47
valutazione media da 72 a 72,99 punti	Punti 18,5	valutazione media da 92 a 92,99 punti	Punti 48,5
valutazione media da 73 a 73,99 punti	Punti 20	valutazione media da 93 a 93,99 punti	Punti 50
valutazione media da 74 a 74,99 punti	Punti 21,5	valutazione media da 94 a 94,99 punti	Punti 51,5
valutazione media da 75 a 75,99 punti	Punti 23	valutazione media da 95 a 95,99 punti	Punti 53
valutazione media da 76 a 76,99 punti	Punti 24,5	valutazione media da 96 a 96,99 punti	Punti 54,5



valutazione media da 77 a 77,99 punti	Punti 26	valutazione media da 97 a 97,99 punti	Punti 56
valutazione media da 78 a 78,99 punti	Punti 27,5	valutazione media da 98 a 98,99 punti	Punti 57,5
valutazione media da 79 a 79,99 punti	Punti 29	valutazione media da 99 a 99,99 punti	Punti 59
		valutazione media di 100 punti	Punti 60

b. possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno → previsione dell'attribuzione dei seguenti punteggi riferiti a titoli, competenze professionali e di studio attinenti al profilo oggetto di selezione, per un massimo di punti 30:

b1. titoli di servizio prestato alle dipendenze di pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001, fino ad un massimo di punti 20, come di seguito indicato:

per ciascun anno di servizio di ruolo a tempo indeterminato (o frazione superiore a 6 mesi) presso Camere di commercio nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, da calcolare con riferimento alla data di scadenza per la presentazione delle domande	Punti 0,75
per ciascun anno di servizio di ruolo a tempo indeterminato (o frazione superiore a 6 mesi) presso altre pubbliche amministrazioni nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della selezione, da calcolare con riferimento alla data di scadenza per la presentazione delle domande	Punti 0,25

b2. attività di formazione/aggiornamento professionale attinente al profilo, validamente conclusa con attestato, fino ad un massimo di punti 1 (punti 0,25 per ciascun corso: la valutazione in merito all'attinenza dell'attività al profilo è rimessa alla esclusiva competenza della Commissione esaminatrice);

b3. certificazioni informatiche riconosciute dal MIUR, fino ad un massimo di punti 1 (0,50 punti per ciascuna certificazione);

b4. certificazioni linguistiche riconosciute dal MIUR, fino ad un massimo di punti 1 (0,50 punti per ciascuna certificazione);



- b5. abilitazioni professionali regolamentate dalla legislazione nazionale che consentono l'iscrizione ad Ordini/Collegi professionali, 1 punto;
- b6. idoneità in concorsi a tempo indeterminato, presso pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001, per la categoria uguale o superiore a quella oggetto della selezione, fino ad un massimo di punti 1 (0,50 punti per ciascuna idoneità);
- b7. ≈ per posti di categoria "D":
- diploma di laurea specialistica o magistrale o di laurea ciclo unico (vecchio ordinamento) punti 2 per votazione pari a 110/110 e lode o 110/110, punti 1,5 per votazione da 105/110 a 109/110, punti 1 per votazione da 100/110 a 104/110, punti 0,5 per votazione da 90/110 a 99/110;
 - dottorato di ricerca punti 1;
 - master universitario di I livello punti 1;
 - master di II livello punti 1;
- ≈ per posti di categoria "C":
- diploma di scuola media superiore (durata quinquennale) punti 2 per votazione pari a 60/60 o 100/100, punti 1,5 per votazione da 57/60 a 59/60 o da 95/100 a 99/100, punti 1 per votazione da 54/60 a 56/60 o da 90/100 a 94/100, punti 0,5 per votazione da 51/60 a 53/60 o da 85/100 a 89/100;
 - laurea triennale punti 2;
 - laurea specialistica o magistrale o laurea ciclo unico (vecchio ordinamento) punti 3 (assorbe il punteggio per laurea triennale);
- ≈ per posti di categoria "B":
- diploma di scuola media superiore (durata quinquennale) punti 2;
 - laurea triennale punti 3,5 (assorbe il punteggio per diploma di scuola media superiore);



- laurea specialistica o magistrale o laurea ciclo unico (vecchio ordinamento) punti 5 (assorbe i punteggi per diploma di scuola media superiore e per laurea triennale);

c. numero e tipologia di incarichi rivestiti → previsione dell'attribuzione dei seguenti punteggi, per un massimo di punti 10:

≈ per posti di categoria "D":

c1. specifiche responsabilità (art. 70-*quinquies* comma 1 CCNL 21 maggio 2018) conferite da pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001 per un periodo superiore ai 6 mesi, punti 1 per ogni semestre completato alla data di scadenza per la presentazione delle domande, fino ad un massimo di 6 punti;

c2. mansioni superiori formalmente conferite da pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001 per un periodo superiore ad 1 mese, punti 0,5 per ogni mese completato alla data di scadenza per la presentazione delle domande, fino ad un massimo di 2 punti;

c3. altri incarichi conferiti da pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001 punti 0,25 per incarico fino ad un massimo di 2 punti (la valutazione del tipo di incarico rivestito dal dipendente ammesso alla procedura comparativa è rimessa alla esclusiva competenza della Commissione esaminatrice).

≈ per posti di categoria "C" o "B":

c1. mansioni superiori formalmente conferite da pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001 per un periodo superiore ad 1 mese, punti 0,5 per ogni mese completato alla data di scadenza per la presentazione delle domande, fino ad un massimo di 4 punti;

c2. altri incarichi conferiti da pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.lgs. n.165/2001 punti 0,5 per incarico fino ad un massimo di 6 punti (la valutazione del tipo di incarico rivestito dal dipendente



ammesso alla procedura comparativa è rimessa alla esclusiva competenza della Commissione esaminatrice).

Art. 24 – Graduatoria finale

1. Terminata la valutazione comparativa dei candidati, la Commissione esaminatrice formulerà la graduatoria di merito disponendo in ordine decrescente il punteggio complessivo di ciascun candidato, in base ai criteri di valutazione previsti dal presente Titolo e specificati nell'avviso di procedura comparativa.
2. In caso di parità di punteggio, costituirà titolo di preferenza la maggiore anzianità di servizio presso le cessate Camere di commercio di Potenza o di Matera e la Camera di commercio della Basilicata e, in caso di ulteriore parità, la maggiore età anagrafica.
3. Conclusa la procedura comparativa l'Amministrazione provvederà alla verifica delle dichiarazioni, non accertabili d'ufficio, rese dai candidati collocatisi, nella graduatoria, ai posti utili per essere dichiarati vincitori, ove i candidati non abbiano già allegato alla domanda la relativa documentazione e ove il mancato possesso dei requisiti e/o dei titoli in questione determini un diverso posizionamento in graduatoria dei candidati medesimi.
4. Nel caso in cui dagli esiti delle verifiche di cui al comma precedente dovessero emergere difformità rispetto a quanto dichiarato, ferme restando le conseguenze previste dalla legge per dichiarazioni mendaci, si provvederà a escludere i candidati dalla graduatoria e si procederà alla riformulazione della graduatoria stessa.
5. Concluse le eventuali verifiche il Segretario Generale, con propria determinazione, approva la graduatoria definitiva di merito dei candidati e nomina i vincitori.
6. I vincitori della procedura comparativa vengono inquadrati nella nuova categoria previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro, sono esonerati dal periodo di prova e conservano le giornate di ferie maturate e non fruite nonché la retribuzione individuale di anzianità (RIA).



7. La graduatoria della procedura comparativa, non trattandosi di procedura concorsuale, è utilizzata dall'Amministrazione esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità di ulteriore scorrimento, salvo rinuncia del/i vincitore/i, applicazione di sanzione disciplinare a carico del/i vincitore/i prima della stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria professionale, cessazione dal servizio del/i vincitore/i sopravvenuta entro il termine di 6 mesi dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.



TITOLO V NORMA DI CHIUSURA

Art. 25 - Disposizioni finali

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento, si rinvia alle vigenti disposizioni normative, regolamentari e contrattuali.
2. Il presente Regolamento si adegua alle eventuali modifiche normative, regolamentari e contrattuali che si succedano nel tempo.
3. Il presente Regolamento e le sue eventuali modifiche e/o integrazioni entrano in vigore quindici giorni dopo la pubblicazione del relativo provvedimento deliberativo di approvazione sul sito istituzionale Internet della Camera di commercio della Basilicata alla URL: <https://www.basilicata.camcom.it/> sezione Albo on line.