

COMUNE DI CREMA
PROVINCIA DI CREMONA



Ordinamento degli uffici e dei servizi

REGOLAMENTO
per la disciplina delle progressioni tra le aree di
inquadramento nel regime transitorio – art. 13 commi 6
e 7 del CCNL 16/11/2022

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale
n. 287 del 16.12.2024

Sommario

Art. 1 Oggetto e ambito di applicazione	2
Art. 2 Requisiti di partecipazione	2
Art. 3 Elementi di valutazione e punteggi.....	4
Art. 4 Commissione valutatrice	7
Art. 5 Avviso di selezione interna	7
Art. 6 Graduatoria	7
Art. 7 Disposizioni finali.....	8

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure comparative per le Progressioni tra le diverse Aree di inquadramento contrattuale (“Progressioni Verticali”), in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nel CCNL del comparto Funzioni Locali del triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 e in attuazione dell’art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii..
2. Le Aree di inquadramento professionale sono quelle indicate all’art. 12 del CCNL 16/11/2022.
3. Le progressioni verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale riservato ai dipendenti di ruolo del Comune, e consentono il passaggio dall’area di inquadramento di appartenenza a quella immediatamente superiore attraverso un’apposita procedura di selezione. Il sistema di progressione tra le Aree si basa su una verifica delle competenze e delle capacità ritenute necessarie per svolgere le attività di una diversa qualifica professionale, corrispondente all’inquadramento nell’area immediatamente superiore e dunque coerenti con il ruolo più elevato.
4. Ai sensi dell’art. 13, comma 6, del predetto CCNL, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, la Progressione tra le Aree di inquadramento può aver luogo con procedure valutative che prevedano la deroga al titolo di studio ordinariamente previsto per l’accesso dall’esterno, a cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti specifici indicati nella tabella C di Corrispondenza allegata al citato CCNL, fatti salvi i limiti delle vigenti facoltà assunzionali come definite dalla legge e dal contratto nazionale.
5. Le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, ovvero successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale.
6. Il Comune prevede l’eventuale avvio delle procedure per le progressioni verticali nell’ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione all’interno della sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”, in misura adeguata alle specifiche esigenze di sviluppo professionale, tenuto conto delle necessità dell’Ente, del livello qualitativo atteso dalle selezioni esterne e dei limiti delle risorse disponibili. In particolare, il passaggio verticale “in deroga” previsto dal CCNL è indicato per i profili per i quali è maggiormente utile valorizzare l’esperienza professionale rispetto al titolo di studio necessario per l’accesso dall’esterno.
6. Le progressioni tra le Aree di cui al presente Regolamento sono finanziate mediante le risorse determinate ai sensi dell’art. 1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018, oltretutto dalle facoltà assunzionali, garantendo la sostenibilità finanziaria.

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alle procedure di progressione verticale di cui al presente Regolamento i dipendenti in servizio presso il Comune di Crema assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, appartenenti all’area di inquadramento immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione ed in possesso dei requisiti previsti dalla Tabella C “Tabella di corrispondenza” del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 riportata di seguito;

TABELLA 1 – REQUISITI CCNL - Tabella C “Tabella di corrispondenza”

AREA DI INQUADRAMENTO	REQUISITI
da Area degli Operatori all’Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell’ obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell’area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile.
da Area degli Operatori esperti all’Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell’area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente

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

2. La progressione tra le aree di inquadramento, configurandosi come sviluppo della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'Amministrazione di appartenenza, si svolge in coerenza con i profili professionali che saranno puntualmente definiti negli Avvisi di selezione. A mero titolo esemplificativo, i profili professionali di provenienza dai quali è possibile accedere alla progressione verticale tra Aree ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 sono i seguenti:

TABELLA 2– Profili sviluppo professionale

AREA	Profili di provenienza	Profili di destinazione
Da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori	- Collaboratore amministrativo contabile	Istruttore Amministrativo contabile
	- Operaio professionale manutentore - Operaio specializzato	Istruttore Tecnico
Da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	- Istruttore Amministrativo contabile	Funzionario Amministrativo contabile
	- Istruttore Informatico	Funzionario Informatico
	- Istruttore Tecnico	Funzionario Tecnico

3. I requisiti per l'ammissione alla procedura di valutazione comparativa, sono i seguenti:
- essere dipendenti a tempo indeterminato ed appartenere all'area di inquadramento immediatamente inferiore ed a uno dei profili professionali correlati al posto oggetto di selezione;
 - avere un'anzianità di servizio nell'area di inquadramento immediatamente inferiore come indicata nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 (Tabella 1 sopra indicata) e nel profilo professionale correlato al posto oggetto di selezione, maturata con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nel Comune di Crema alla data di scadenza della domanda di partecipazione. Si precisa che l'anzianità di servizio è considerata quale presupposto per la valutazione dell'esperienza lavorativa maturata;
 - possedere il titolo di studio secondo quanto indicato nella Tabella C del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 (Tabella 1 sopra indicata);

- d) aver conseguito nell'ultimo triennio una valutazione media della performance uguale o superiore:
- a punti 55 su 80, o punteggio equivalente, per le progressioni dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti e dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori;
 - a punti 60 su 80, o punteggio equivalente, per le progressioni dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione;
- e) non aver riportato sanzioni disciplinari nei due anni che precedono la data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura superiori al rimprovero scritto.
4. Ai fini del calcolo dell'esperienza lavorativa maturata, con riferimento alla Tabella 1, si precisa che:
- a) il periodo di esperienza deve essere interamente ed effettivamente maturato entro la data di scadenza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura;
 - b) ai fini della maturazione del requisito dei 5-8-10 anni, gli anni possono non essere consecutivi;
 - b) vanno indicati i periodi di servizio prestato, con indicazione della data di inizio e di eventuale cessazione, riportando il giorno, il mese e l'anno. Nel calcolo, l'anno intero viene considerato pari a 365 giorni, il mese intero pari a 30 giorni e le frazioni superiori o uguali a 15 giorni sono arrotondate al mese intero;
 - c) verranno considerati i periodi di servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato presso il Comune di Crema e nei profili professionali specificati dall'avviso;
 - d) non verranno considerati i periodi di aspettativa o comunque le assenze determinate da altre cause che, ai sensi di disposizione normativa o contrattuale, non sono utili ai fini della anzianità di servizio.
5. Tutti i requisiti devono essere posseduti, a pena di esclusione, alla data di scadenza del termine stabilito dall'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione e devono permanere al momento della costituzione del nuovo rapporto di lavoro con il Comune di Crema.

Art. 3

Elementi di valutazione e punteggi

1. Ai fini della procedura per le progressioni verticali di cui al presente Regolamento, come indicato dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022, costituiscono elementi di valutazione:
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
2. Riguardo ai suddetti fattori valutativi, si precisa che:
 - per "esperienza maturata" si intende l'anzianità in termini di servizio lavorato presso il Comune di Crema, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato, nello specifico ambito professionale del posto da ricoprire, come sopra indicato nei requisiti di partecipazione.
 - il titolo di studio valutato ai fini del punteggio, è quello superiore rispetto a quello richiesto nella Tabella 1 come necessario per la partecipazione alla procedura;
 - le "competenze professionali" sono quelle acquisite e ritenute utili per lo svolgimento delle funzioni previste nell'area di inquadramento più elevata per la quale il dipendente concorre.
3. Il punteggio massimo a disposizione per la valutazione è pari a 100 punti, distribuiti come segue fra i diversi elementi di valutazione:

A) da Area degli Operatori ad Area degli Operatori Esperti

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
Esperienza maturata nell'Area di provenienza Viene assegnato un punteggio pari a 4 punti per ogni anno di esperienza lavorativa maturata, negli ultimi 10 anni, presso il Comune di Crema sia a tempo indeterminato che determinato, nello specifico ambito professionale del posto da	40

ricoprire. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni. Non sono valutati i periodi di aspettativa e o per altre cause privi di retribuzione.	
Titolo di studio 1- Attestati di qualificazione professionale rilasciati da istituti o Enti riconosciuti dalla Regione al termine di corsi almeno triennale conclusi con esame finale o diplomi di qualifica professionale triennale rilasciati da Istituto di istruzione secondaria di secondo grado: punti 5 se attinente al posto da ricoprire, punti 3 se non attinente; 2- Diploma di maturità: punti 10 se attinente al posto da ricoprire, punti 8 se non attinente. 3- Corsi di specializzazione o di formazione professionale post-diploma rilasciati di Istituti Tecnologici Superiori (ITS) o da istituti di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS): punti 5 se attinente al posto da ricoprire, punti 3 se non attinente. I titoli di studio superiori assorbono di quelli inferiori, ad eccezione dei corsi post-diploma che vengono sommati al titolo più alto. Possono essere valutati anche più titoli dello stesso livello, nel rispetto del punteggio massimo attribuibile	20
Competenze professionali maturate 1- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente nell'ultimo triennio (in caso di una o più valutazioni mancanti nel triennio si utilizzano quelle più prossime): massimo punti 20 graduati come segue: - media valutazioni da 55,01/80 a 65/80: punti 8 - media valutazioni da 65,01/80 a 70/80: punti 12 - media valutazioni da 70,01/80 a 75/80: punti 15 - media valutazioni da 75,01/80a 80/80: punti 20 2- Colloquio condotto su casi pratici e/o situazioni di lavoro di natura tecnico-pratica per la valutazione delle competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo: massimo punti 20	40

B) da Area degli Operatori Esperti ad Area degli Istruttori

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
Esperienza maturata nell'Area di provenienza Viene assegnato un punteggio pari a 4 punti per ogni anno di esperienza lavorativa maturata, negli ultimi 10 anni, presso il Comune di Crema sia a tempo indeterminato che determinato, nello specifico ambito professionale del posto da ricoprire. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni. Non sono valutati i periodi di aspettativa e o per altre cause privi di retribuzione.	40
Titolo di studio 1- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado (maturità): punti 8 se attinente al posto da ricoprire, punti 6 se non attinente. 2- Corsi di specializzazione o di formazione professionale post-diploma rilasciati di Istituti Tecnologici Superiori (ITS) o da istituti di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS): punti 5 se attinente al posto da ricoprire, punti 3 se non attinente. 3- Laurea triennale: punti 13 se attinente al posto da ricoprire, punti 10 se non attinente. 4- Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o Diploma di Laurea del previgente ordinamento universitario (DL): punti 15 se attinente, punti 11 se non attinente. 5- Master di primo o di secondo livello post-laurea: punti 5 se attinente, 3 se non attinente. I titoli di studio superiori assorbono di quelli inferiori, ad eccezione dei corsi post-	20

diploma che vengono sommati al titolo più alto. Possono essere valutati anche più titoli dello stesso livello, nel rispetto del punteggio massimo attribuibile.	
<p>Competenze professionali</p> <p>1- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente nell'ultimo triennio (in caso di una o più valutazioni mancanti nel triennio si utilizzano quelle più prossime): massimo punti 20 graduati come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - media valutazioni da 55,01/80 a 65/80: punti 8 - media valutazioni da 65,01/80 a 70/80: punti 12 - media valutazioni da 70,01/80 a 75/80: punti 15 - media valutazioni da 75,01/80 a 80/80: punti 20 <p>2 - Colloquio condotto su casi pratici e/o situazioni di lavoro di natura tecnico-pratica per la valutazione delle competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo: massimo punti 20</p>	40

C) da Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI
<p>Esperienza maturata nell'Area di provenienza</p> <p>Viene assegnato un punteggio pari a 4 punti per ogni anno di esperienza lavorativa maturata, negli ultimi 10 anni, presso il Comune di Crema sia a tempo indeterminato che determinato, nello specifico ambito professionale del posto da ricoprire. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni. Non sono valutati i periodi di aspettativa e o per altre cause privi di retribuzione.</p>	40
<p>Titolo di studio</p> <p>1- Laurea triennale: punti 10 se attinente al posto da ricoprire, punti 6 se non attinente.</p> <p>2- Laurea Specialistica (LS) o Laurea Magistrale (LM) o Diploma di Laurea del previgente ordinamento universitario (DL): punti 13 se attinente, punti 8 se non attinente.</p> <p>3- Master di primo o di secondo livello post-laurea: punti 3 se attinente, 2 se non attinente.</p> <p>4- Diploma di specializzazione universitaria, conseguito presso le scuole di specializzazione individuato con D.P.C.M. di concerto con il MIUR, o dottorato di ricerca: punti 4 se attinente, punti 3 se non attinente.</p> <p>I titoli di studio superiori assorbono di quelli inferiori, ad eccezione dei corsi post-diploma che vengono sommati al titolo più alto. Possono essere valutati anche più titoli dello stesso livello, nel rispetto del punteggio massimo attribuibile.</p>	20
<p>Competenze professionali</p> <p>1- Competenze espresse in ambito lavorativo basate sulle risultanze della valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente nell'ultimo triennio (in caso di una o più valutazioni mancanti nel triennio si utilizzano quelle più prossime): massimo punti 15 graduati come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - media valutazioni da 60,01/80 a 65/80: punti 6 - media valutazioni da 65,01/80 a 70/80: punti 9 - media valutazioni da 70,01/80 a 75/80: punti 11 - media valutazioni da 75,01/80 a 80/80: punti 15 <p>2-Competenze professionali attinenti al posto da coprire, anche acquisite nei contesti lavorativi attraverso la formale attribuzione di incarichi o mansioni superiori da parte del Comune di Crema: massimo 5 punti ripartiti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - abilitazioni professionali, per le quali è richiesto il superamento di un esame di stato e/o dell'iscrizione all'albo o all'ordine professionale, purché attinenti al posto da ricoprire: punti 2 - incarichi negli ultimi 10 anni per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del 	40

<p>CCNL 16/11/2022 e normativa precedente: punti 1 per ogni incarico annuale (le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a quindici giorni);</p> <ul style="list-style-type: none"> - incarichi di coordinamento negli ultimi 10 anni di gruppi di lavoro/RUP/DEC e per lo svolgimento di particolari funzioni: punti 0,5 per ogni incarico; - mansioni superiori negli ultimi 10 anni: punti 1 per ogni anno; <p>2 - Colloquio condotto su casi pratici e/o situazioni di lavoro di natura tecnico-pratica per la valutazione delle competenze professionali acquisite nel contesto lavorativo: massimo punti 20</p>	
--	--

4. Il colloquio è esclusivamente diretto ad approfondire le competenze dei candidati necessarie a ricoprire il ruolo oggetto della selezione. La convocazione dei candidati è resa nota con un preavviso di almeno cinque giorni.
5. La procedura valutativa avrà un esito positivo solo in caso di punteggio complessivo minimo di 60/100.

Art. 4

Commissione valutatrice

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione composta da tre membri nominati dal Responsabile dell'Ufficio Personale, in conformità a quanto previsto dalla vigente disciplina sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e dalle norme sul reclutamento del personale.
2. La Commissione è presieduta dal Dirigente dell'Area organizzativa di destinazione della posizione oggetto di progressione verticale ed è composta da due esperti di provata competenza, scelti tra i dipendenti dell'amministrazione, di inquadramento almeno pari a quello oggetto della procedura valutativa, o da esperti esterni.
3. La Commissione valuta secondo principi di buon andamento e imparzialità, i titoli e le competenze posseduti dai candidati, attenendosi al principio della massima coerenza e funzionalità per la posizione oggetto della selezione.

Art. 5

Avviso di selezione interna

1. Ogni ulteriore disposizione di dettaglio relativa alla procedura valutativa e alle comunicazioni rivolte ai candidati è contenuta nell'apposito Avviso approvato con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale.
2. L'Avviso è pubblicato per la durata di almeno 15 (*quindici*) giorni all'Albo Pretorio, sul sito istituzionale dell'Ente (Amministrazione trasparente – bandi di concorso) e comunque nelle forme previste dalla legge. L'Avviso viene, altresì, divulgato e portato a conoscenza dei dipendenti tramite i canali istituzionali (sul portale Intranet ed eventuali altre forme).
3. L'Amministrazione può riservarsi, per motivate esigenze e con apposito provvedimento, di modificare, prorogare i termini o revocare l'avviso di selezione.
4. L'Ufficio del Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti disponendo l'ammissione o l'esclusione dalla procedura. La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art. 6

Graduatoria

1. La graduatoria relativa a ciascun avviso di selezione è formata secondo l'ordine del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato, applicando a parità di punti le preferenze di seguito indicate.
2. In caso di parità di punteggio tra due o più candidati, l'ordine in graduatoria è determinato in base ai seguenti criteri, da applicare nell'ordine di seguito indicato:
 - 2.1- maggiore punteggio ottenuto nelle "Competenze professionali"
 - 2.2- maggiore punteggio nella "Esperienza maturata nell'area di provenienza"
 - 2.3- minore età anagrafica.

3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati secondo l'ordine della graduatoria.
4. La graduatoria redatta dalla Commissione è trasmessa al Dirigente delle Risorse Umane che, previa verifica delle risultanze, dell'accertamento del possesso dei requisiti e delle dichiarazioni rese da parte dei vincitori, provvederà alla sua formalizzazione con determinazione dirigenziale, nonché all'adozione degli atti conseguenti, incluso il contratto individuale di lavoro.
5. La graduatoria ha valore solo per la procedura valutativa di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità alcuna di ulteriore scorrimento, con esclusione dell'eventuale rinuncia del vincitore prima dell'immissione in servizio nella nuova posizione.
6. I vincitori sono esonerati, previo consenso, dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 25, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022.

Art. 7
Disposizioni finali

1. Il dipendente che abbia ottenuto la progressione verticale a seguito di procedura valutativa di cui al presente Regolamento non potrà essere riqualificato in altro profilo professionale, se non per gravi motivi di salute, e non potrà chiedere il trasferimento presso altro Settore per un periodo minimo di tre anni.
2. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alla vigente disciplina dell'ordinamento degli uffici e servizi e alle norme sul reclutamento del personale di questo ente, in quanto applicabili e compatibili.