



Cremona

COMUNE DI CREMONA

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA DELLE PROCEDURE

PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

**DI CUI ALL'ART. 22, COMMA 15, DEL D.Lgs 75/2017
COME MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA 1-ter, D.L. 30 DICEMBRE 2019 N. 162,
CONVERTITO ,CON MODIFICAZIONI, DALLA Legge 28 febbraio 2020 n. 8**

DA REALIZZARE NEL TRIENNIO 2020 - 2022

Approvato con deliberazione Giunta Comunale n. del



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Sommario

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione

Art. 2 – -Condizioni per l'applicazione delle procedure di progressione di carriera

Art. 3 – Requisiti per la partecipazione alle procedure

Art. 4 – Elementi di valutazione e articolazione delle procedure

Art. 5 – Criteri generali di valutazione dei titoli

Art. 6 – Commissione Esaminatrice

Art. 7 - Graduatoria

Art. 8 – Pubblicità

Art. 9 – Assunzione in servizio



Art. 1

OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Regolamento disciplina le progressioni di carriera previste dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019 n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020 n. 8.
2. Trattasi di disciplina regolamentare in materia di personale la cui competenza all'adozione è attribuita alla Giunta Comunale dalla legislazione vigente.
3. L'istituto delle progressioni di carriera a' sensi della normativa di cui al comma 1, trova applicazione unicamente per il periodo temporale stabilito dalla norma suddetta ovvero per il triennio 2020 – 2022.

Art. 2

CONDIZIONI PER L'APPLICAZIONE DELLE PROCEDURE DI PROGRESSIONE DI CARRIERA

1. Per il triennio 2020-2022, in conformità a quanto disposto dall'art. 22, comma 15, D. Lgs. n. 75/2017, il Comune di Cremona, al fine di valorizzare le professionalità interne, può attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive interne per la progressione di carriera riservata al personale in servizio a tempo indeterminato.
2. L'avvio del percorso di valorizzazione del personale dell'Ente è una facoltà che l'Amministrazione ha già espresso con propria deliberazione n. 101 dell'8 maggio 2019 prendendo atto dell'intesa siglata dalle delegazioni trattanti, nel rispetto delle reciproche deleghe, da formulare attraverso gli idonei strumenti di programmazione.
3. In data 26 maggio 2020, le delegazioni trattanti si sono confrontate in merito all'approvazione del presente regolamento ed ai criteri in esso contenuti.
4. Il numero di posti destinati alle selezioni interne è individuato nel Piano triennale del Fabbisogno di personale e non può, comunque, superare il 30 per cento delle unità da assumere dall'esterno previste dal piano medesimo.
5. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree/categorie di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001.
6. Nel provvedimento di indizione del procedimento di selezione sono individuate le specifiche posizioni di lavoro (profilo professionale) cui è riservata la selezione e gli eventuali titoli di studio o professionali necessari per l'acquisizione del nuovo profilo professionale che l'Amministrazione ritenga di richiedere.

Art. 3

REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLE PROCEDURE

1. Possono partecipare a tali procedure selettive i dipendenti in possesso, entro il termine di presentazione della relativa domanda, dei seguenti requisiti:



- a. essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella prevista dal bando;
 - b. avere maturato un'anzianità minima di servizio, all'interno del Comune di Cremona e nella categoria immediatamente inferiore, non meno di 24 mesi;
 - c. essere in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al profilo per il quale è indetta la selezione.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono quelli previsti dal Regolamento dell'Ente per la disciplina dei concorsi, dell'accesso agli impieghi e delle procedure selettive. Fatto salvo i casi previsti dall'art. 2 comma 6.

Art. 4

ELEMENTI DI VALUTAZIONE E ARTICOLAZIONE DELLE PROCEDURE

1. Costituiscono elementi di valutazione l'esito dello svolgimento delle prove ed i titoli posseduti dal candidato.
2. Le prove saranno volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Nelle procedure di selezione ci si potrà, comunque, avvalere di metodologie diversificate, in relazione alla categoria e alla posizione da ricoprire ed all'accertamento dell'idoneità professionale ai posti individuati dal Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, di volta in volta specificate nel provvedimento di indizione del procedimento di selezione.
3. Per la categoria D è prevista una prova scritta teorico-pratica e una prova orale. Per le categorie C e B3 è prevista una sola prova orale.
4. In ogni selezione saranno, in particolare, attribuibili 70 punti così suddivisi:
 - PER LA CATEGORIA D
 - a) per la prova scritta teorico-pratica: fino a punti 30
 - b) per la prova orale: fino a punti 30
 - c) per la valutazione dei titoli: fino a punti 10.
 - PER LE CATEGORIE B3 e C
 - a) per la prova orale: fino a punti 60
 - b) per la valutazione dei titoli: fino a punti 10.
5. La prova scritta, laddove prevista, consisterà nella predisposizione di un caso tecnico-operativo che potrà prevedere la risoluzione di una o più problematiche con l'individuazione di iter procedurali e/o percorsi operativi di fattibilità e/o simulazione di interventi con riferimento alle materie d'esame.
6. La prova orale consisterà in un colloquio volto alla valutazione delle conoscenze tecniche specifiche dei candidati, della capacità di sviluppare ragionamenti articolati ed organici, nonché di eventuali altre attitudini richieste dallo specifico ruolo da ricoprire. Per le procedure di accesso alla categoria D, nel corso della prova orale verrà, altresì, valutata la capacità di utilizzare le strumentazioni informatiche e la conoscenza di una lingua straniera come individuata dall'avviso di selezione.
7. La prova scritta e la prova orale si intenderanno superate solo se il candidato avrà ottenuto un punteggio pari o superiore a 21/30. In caso di sola prova orale, il punteggio minimo da conseguire dovrà essere pari a 42/60.
8. Il candidato che non avrà superato la prova scritta (laddove prevista) non sarà ammesso all'orale.
9. Il punteggio finale è dato dalla somma dei voti conseguiti nelle prove e nella valutazione dei titoli.



10. In caso di parità, costituirà titolo di precedenza la maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Cremona.

Art. 5

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI

1. I titoli valutabili dalla Commissione giudicatrice sono i seguenti:

– **titoli di servizio:** *fino a 7 punti.*

Sarà valutata l'attività svolta con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso il Comune di Cremona nella categoria di appartenenza, attribuendo p. 1 ogni 365 giorni. Il servizio annuo è frazionabile in quattro trimestri dal valore di 0,25 punti cadauno. Il periodo residuo superiore a 45 giorni verrà computato come trimestre, sotto i 45 giorni il conteggio si fermerà al trimestre precedente. Il servizio prestato a part-time sarà valutato in proporzione alla percentuale oraria prestata.

– **Curriculum personale:** *fino a 3 punti.*

In questa categoria di titoli saranno valutati:

a) i titoli di studio e le specializzazioni superiori a quelle previste dal bando, fino a punti 1:

- Laurea Triennale punti 0,3
- Laurea Specialistica o Laurea Magistrale 0,5
- Laurea Magistrale a ciclo unico o Diploma di laurea di cui al vecchio ordinamento universitario punti 0,8;
- Dottorato di ricerca punti 0,4
- Specializzazioni post-laurea punti 0,2
- Master post-laurea punti 0,2

b) fino a punti 0,5:

- il superamento di precedenti selezioni bandite dal Comune di Cremona e realizzate nell'ultimo quinquennio, riferendosi esclusivamente a selezioni o concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato di medesima categoria e profilo rispetto ai posti messi a selezione dal bando di progressione di carriera;

c) punti 0,5:

- la valutazione positiva conseguita nell'anno 2018 e 2019, intendendosi per "positiva" la valutazione pari o superiore a 9/10 (almeno 45/50 punti sulla scheda di valutazione) in ciascuno degli anni. Per l'attribuzione del punteggio dovranno essere presenti entrambe le valutazioni;

d) fino a punti 1:

- il servizio prestato presso Enti della pubblica amministrazione in periodi diversi da quelli valutati per l'accesso alla selezione.

2. Il bando di selezione può individuare diversi ed ulteriori titoli con riferimento alla specificità della progressione di carriera da effettuarsi.
3. La valutazione dei titoli, secondo il dettaglio stabilito dalla Commissione Giudicatrice incaricata di ogni singola procedura di selezione, verrà resa nota agli interessati prima dello svolgimento della/e prova/prove. L'accertamento dell'effettivo possesso dei titoli cui è stato assegnato punteggio verrà effettuato, di norma, dopo l'avvenuta formazione della graduatoria finale e solo con riguardo ai soggetti vincitori.



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Art. 6

COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La valutazione dei candidati è effettuata da una Commissione Esaminatrice e Giudicatrice nominata in conformità a quanto previsto dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi in materia di accesso e di procedure concorsuali.

Art. 7

GRADUATORIA

1. Le graduatorie avranno validità fino al 31.12.2022, in conformità a quanto disposto dall'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019 n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020 n. 8.
2. Nell'arco di validità le graduatorie potranno essere ulteriormente utilizzate solo ed esclusivamente in caso di sostituzione dei vincitori dimissionari o che cessano dal servizio per qualsiasi causa.

Art. 8

PUBBLICITA'

1. Il bando relativo alle presenti procedure di selezione verrà pubblicato sulla intranet aziendale e segnalato per tutta la durata della pubblicazione con un banner sul sito istituzionale del Comune di Cremona per almeno 15 giorni.

Art. 9

ASSUNZIONE IN SERVIZIO

1. L'assunzione e la stipulazione dei nuovi contratti individuali di lavoro sarà realizzata esclusivamente a cura della Direzione del Personale.
2. I vincitori delle procedure selettive di cui al presente Regolamento, prestato il proprio consenso, sono esonerati dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.