



CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

SERVIZIO
D1.02 SERVIZIO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

Nr. 249 del 18/11/2024	Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, TRIENNIO 2019 – 2021, DEL 16/11/2022
---	--

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” e s.m.i.;

Visto il vigente Statuto della Città Metropolitana di Catania;

Visto l'art. 48 del D.lgs. 267/2000, nella parte in cui stabilisce che è di competenza dell'Organo di Governo l'adozione dei regolamenti sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e delle relative modifiche ed integrazioni;

Richiamato l'art. 13 del CCNL del 16 novembre 2022, che prevede la possibilità per le amministrazioni, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'ente, in fase di applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2025, di attivare progressioni tra le aree professionali attraverso procedure valutative, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso sia per le selezioni pubbliche che per le progressioni tra le aree ordinarie;

Ritenuto pertanto che tale istituto rappresenti un concreto strumento di sviluppo professionale e che, anche a seguito di confronto con i direttori, il suo utilizzo sia un'occasione importante di crescita dei dipendenti, se correlato alle esigenze di sviluppo organizzativo dell'ente in ragione degli obiettivi strategici definiti;

Considerato che l'Organismo Paritetico per l'Innovazione nelle sedute del 25/09/2024 e del 28/10/2024 ha discusso in ordine ai “*criteri per il regolamento delle progressioni verticali speciali in deroga*”;

Vista la Conferenza dei Dirigenti che, nella seduta del 30/10/2024, ha svolto un esame congiunto della bozza di regolamento per le progressioni verticali in deroga;

Visto che, ai sensi dell'art. 13, comma 7, del CCNL del 16 novembre 2022, i criteri per l'effettuazione delle procedure comparative sono materia di confronto con le OO.SS.;

Considerato che

- le OO.SS., avendo ricevuto con nota prot. n. 54815 del 31/10/24, la bozza del regolamento per la progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, hanno chiesto, con nota 55077 del 04/11/2024, l'attivazione della procedura di cui agli art. 5, comma 3, lett. o) e 13, comma 7, del CCNL Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 – 2021, del 16/11/2022
- che in data 14/11/2024 si è svolto e concluso il confronto fra le OO.SS. e quest'Amministrazione;

Visti:

- il Bilancio di previsione 2024 - 2026 approvato dalla Conferenza Metropolitana con la Deliberazione n. 3 del 04/04/2024;
- il Decreto del Sindaco metropolitano n. 106 del 03/06/2024 con il quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026;
- il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 81 del 29/04/2024 con il quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione finanziario (PEG) per il triennio 2024-2026;

PROPONE

di approvare il Regolamento sulla disciplina delle progressioni tra le aree in applicazione dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 – 2021, del 16 novembre 2022, allegato al presente decreto.

Sulla presente proposta di Decreto del Sindaco Metropolitano, si esprime parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa.

Il Dirigente

Tremestieri Etneo, lì 18/11/2024

IRMA AZZARELLI / ArubaPEC S.p.A.



CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

D1.03 SERVIZIO GESTIONE RISORSE FINANZIARIE

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

SULLA PROPOSTA DI DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

Nr. 249 del 18/11/2024	Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, TRIENNIO 2019 – 2021, DEL 16/11/2022
---	--

Parere sulla proposta di Decreto del Sindaco Metropolitano ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991 n.48 (art. 53 Legge 142-90), come modificato dall'Art. 12 della L.R. n. 30/2000:

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime Parere Favorevole

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Tremestieri Etneo, lì 18/11/2024

Gian Luca Giuseppe Maria Emmi / ArubaPEC S.p.A.



CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

SERVIZIO

D1.02 SERVIZIO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE

DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO N. 222 DEL 18/11/2024

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI, TRIENNIO 2019 – 2021, DEL 16/11/2022

IL SINDACO METROPOLITANO

Vista la proposta di Decreto N. 249 del 18/11/2024 redatta dal Dirigente del Servizio IRMA AZZARELLI / ArubaPEC S.p.A., sotto trascritta;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” e s.m.i.;

Visto il vigente Statuto della Città Metropolitana di Catania;

Visto l'art. 48 del D.lgs. 267/2000, nella parte in cui stabilisce che è di competenza dell'Organo di Governo l'adozione dei regolamenti sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e delle relative modifiche ed integrazioni;

Richiamato l'art. 13 del CCNL del 16 novembre 2022, che prevede la possibilità per le amministrazioni, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'ente, in fase di applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque non oltre il 31 dicembre 2025, di attivare progressioni tra le aree professionali attraverso procedure valutative, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso sia per le selezioni pubbliche che per le progressioni tra le aree ordinarie;

Ritenuto pertanto che tale istituto rappresenti un concreto strumento di sviluppo professionale e che, anche a seguito di confronto con i direttori, il suo utilizzo sia un'occasione importante di crescita dei dipendenti, se correlato alle esigenze di sviluppo organizzativo dell'ente in ragione degli obiettivi strategici definiti;

Considerato che l'Organismo Paritetico per l'Innovazione nelle sedute del 25/09/2024 e del 28/10/2024 ha discusso in ordine ai “*criteri per il regolamento delle progressioni verticali speciali in deroga*”;

Vista la Conferenza dei Dirigenti che, nella seduta del 30/10/2024, ha svolto un esame congiunto della bozza di regolamento per le progressioni verticali in deroga;

Visto che, ai sensi dell'art. 13, comma 7, del CCNL del 16 novembre 2022, i criteri per l'effettuazione delle procedure comparative sono materia di confronto con le OO.SS.;

Considerato che

- le OO.SS., avendo ricevuto con nota prot. n. 54815 del 31/10/24, la bozza del regolamento per la progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, hanno chiesto, con nota 55077 del 04/11/2024, l'attivazione della procedura di cui agli art. 5, comma 3, lett. o) e 13, comma 7, del CCNL Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 – 2021, del 16/11/2022
- che in data 14/11/2024 si è svolto e concluso il confronto fra le OO.SS. e quest'Amministrazione;

Visti:

- il Bilancio di previsione 2024 - 2026 approvato dalla Conferenza Metropolitana con la Deliberazione n. 3 del 04/04/2024;
- il Decreto del Sindaco metropolitano n. 106 del 03/06/2024 con il quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026;
- il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 81 del 29/04/2024 con il quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione finanziario (PEG) per il triennio 2024-2026;

PROPONE

di approvare il Regolamento sulla disciplina delle progressioni tra le aree in applicazione dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 – 2021, del 16 novembre 2022, allegato al presente decreto.

IL SINDACO METROPOLITANO

Visto il parere di regolarità tecnico/amministrativa “favorevole” reso dal Dirigente IRMA AZZARELLI / ArubaPEC S.p.A. del Servizio D1.02 SERVIZIO POLITICHE DELLE RISORSE UMANE;

Visto il parere di regolarità contabile “favorevole” reso dal Dirigente del Servizio Finanziario;

Ritenuto opportuno, per le sopra riportate motivazioni espresse dal Dirigente, dover far propria la superiore proposta di Decreto;

DECRETA

di approvare il Regolamento sulla disciplina delle progressioni tra le aree in applicazione dell'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni Locali, triennio 2019 – 2021, del 16 novembre 2022, allegato al presente decreto.

Sindaco Metropolitano
ENRICO TRANTINO / ArubaPEC S.p.A.

**REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DELLE
PROGRESSIONI TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART.
13 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI,
TRIENNIO 2019 – 2021, DEL 16/11/2022**

INDICE

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto

Art. 2 Pianificazione delle progressioni tra le Aree e finanziamento

CAPO II PROCEDIMENTO

Art. 3 Fasi del procedimento

Art. 4 Approvazione e indizione della selezione e contenuti dell'Avviso

Art. 5 Pubblicazione dell'Avviso e partecipazione alla procedura

Art. 6 Proroga e revoca dell'Avviso

CAPO III REQUISITI E CRITERI

Art. 7 Requisiti generali per l'accesso alla selezione

Art. 8 Modalità di presentazione della domanda di partecipazione

Art. 9 Criteri per le progressioni tra le Aree - Articolo 13 comma 6 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022

Art. 10 Dati personali

Art. 11 Ammissione ed esclusione dei candidati

Art. 12 Commissioni esaminatrici

Art. 13 Casi di incompatibilità con la nomina a componente di Commissione esaminatrice

Art. 14 Modalità di svolgimento dei lavori e validità delle sedute

Art. 15 Graduatoria

Art. 16 Trattamento economico

Art. 17 Clausola di rinvio

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure per le progressioni tra aree diverse (“progressioni verticali”), in applicazione delle specifiche disposizioni contenute nell’art. 13 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 e in attuazione dell’art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021. Le Aree sono quelle indicate all’art. 12 del C.C.N.L. 16.11.2022. Le progressioni tra le Aree consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti di ruolo della Città Metropolitana di Catania, e consentono il passaggio dall’Area 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.

Art. 2

Pianificazione delle progressioni tra le Aree e finanziamento

Le progressioni tra le Aree, con particolare riferimento al numero di posti da mettere a bando, sono pianificate in coerenza con i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O. – Sottosezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”).

Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell’art. 13, commi 6 e seguenti, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale può prevedere progressioni tra le aree riservate al personale dipendente mediante procedure valutative da concludersi entro la data del 31/12/2025.

Le progressioni di cui al presente articolo sono finanziate:

- mediante l’utilizzo delle risorse determinate e ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55%

del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL;

- con le stesse modalità delle progressioni ordinarie tra le aree; in tal caso è fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

CAPO II

PROCEDIMENTO

Art. 3

Fasi del procedimento

Il procedimento per le progressioni tra le Aree si articola nelle seguenti fasi:

- Approvazione dell'Avviso di selezione, indizione della selezione e pubblicazione dei relativi provvedimenti;
- Acquisizione delle domande di ammissione;
- Ammissione ed esclusione dei candidati;
- Nomina della Commissione esaminatrice;
- Valutazione, da parte della Commissione, dei titoli di studio, di servizio e del curriculum vitae dei candidati;
- Svolgimento, a cura della Commissione, di eventuali colloqui/prove;
- Conclusione dei lavori della Commissione e trasmissione degli atti al Servizio Politiche delle Risorse Umane;
- Approvazione della graduatoria definitiva da parte del Dirigente responsabile del Servizio Politiche delle Risorse Umane;
- Sottoscrizione dei contratti individuali di lavoro.

Art. 4

Approvazione e indizione della selezione e contenuti dell'Avviso

L'Avviso di selezione, da approvarsi con determinazione del Dirigente responsabile del Servizio Politiche delle Risorse Umane, dovrà includere i seguenti contenuti minimi:

- definizione del numero dei posti da ricoprire, con relativa indicazione del profilo

professionale e dell'Area;

- indicazione del termine e delle modalità di presentazione delle domande. Tale termine non potrà essere inferiore a 15 giorni;
- individuazione dei requisiti richiesti al candidato per l'ammissione alla selezione;
- indicazione delle modalità di comunicazione dell'avvenuta ammissione o esclusione ai candidati;
- indicazione delle modalità per l'eventuale regolarizzazione di vizi sanabili;
- individuazione dei titoli conferenti e, dunque, valutabili;
- individuazione dei titoli di preferenza;
- indicazione della retribuzione annua lorda, prevista dal vigente CCNL per il profilo da ricoprire;
- richiamo alle prescrizioni del D. Lgs. n. 198/2006, in ordine al dovere di garantire pari opportunità fra donne e uomini per l'accesso al lavoro;
- indicazione delle modalità e delle finalità con le quali sarà gestito il trattamento dei dati personali forniti dai candidati, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003;
- indicazione del responsabile del procedimento e dell'Ufficio a cui rivolgersi per informazioni inerenti alla procedura;
- indicazione delle modalità di revoca, modifica o proroga dell'Avviso di selezione.

Art. 5

Pubblicazione dell'Avviso e partecipazione alla procedura

L'Avviso di selezione dovrà essere pubblicato integralmente all'Albo Pretorio on line della Città Metropolitana di Catania e nella relativa sezione dell'"Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale, per l'intero arco temporale in cui sia consentita la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione.

L'Avviso è pubblicato sul sito internet dell'ente per almeno 15 giorni naturali e consecutivi.

La pubblicazione assolve integralmente alle esigenze di pubblicità della procedura.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura.

La procedura si considera valida anche nel caso di presentazione di una sola candidatura.

Art. 6

Proroga e revoca dell'Avviso

Nell'ipotesi in cui si rendessero necessarie rettifiche e/o integrazioni all'Avviso di selezione, il termine ultimo per la presentazione delle domande di partecipazione dovrà essere prorogato di 30 giorni, (ovvero, comunque, per una durata pari a quella inizialmente prevista) decorrenti dalla pubblicazione della rettifica/integrazione stessa. Di tale provvedimento, adottato con determinazione del Dirigente responsabile del Servizio Politiche delle Risorse Umane dovrà essere garantita idonea pubblicità, con le stesse modalità previste nel precedente art. 5. L'Amministrazione si riserva la facoltà di revoca dell'Avviso, da formalizzare con provvedimento motivato dello stesso Dirigente, nel corso di tutto il procedimento selettivo. Il provvedimento sarà reso noto ai candidati con pubblicazione di apposito Avviso, pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente e nella relativa sezione dell'“Amministrazione Trasparente” del sito internet istituzionale.

CAPO III REQUISITI E CRITERI

Art. 7

Requisiti generali per l'accesso alla selezione

Ai fini dell'ammissione alla procedura di selezione è richiesto il possesso dei seguenti requisiti generali:

- essere dipendente con contratto a tempo indeterminato della Città metropolitana di Catania per le annualità minime previste dalla Tabella C del CCNL, oltre all'esperienza maturata all'avvio della procedura e quindi:

PROGRESSIONE TRA AREE	REQUISITI DI ACCESSO ALLA PROCEDURA	
	A) TITOLI DI STUDIO	B) ESPERIENZA MATURATA NELL'AREA DI PROVENIENZA
Dall'area degli Operatori all'area degli Operatori Esperti	A) Assolvimento dell'obbligo scolastico	B) Almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
Dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori (accesso con il possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per i concorsi pubblici)	A) Diploma di scuola secondaria di secondo grado	B) Almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria (B1- B3) del precedente sistema di classificazione
Dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori (accesso senza possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per i concorsi pubblici)	A) Assolvimento dell'obbligo scolastico	B) Almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria (B1- B3) del precedente sistema di classificazione
Dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (accesso con il possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per i concorsi pubblici)	A) Laurea (Triennale o Magistrale)	B) Almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
Dall'area degli Istruttori all'area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione	A) Diploma di scuola secondaria di secondo grado	B) Almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente

(accesso senza il possesso del titolo di studio ordinariamente previsto per i concorsi pubblici)		Categoria del precedente sistema di classificazione
--	--	---

- essere in possesso dell'idoneità fisica alla mansione da ricoprire;
- non avere riportato condanne penali per reati contro la P.A.;
- essere in possesso dei requisiti indicati nel successivo articolo 9.

I requisiti per l'accesso ai posti messi a selezione devono essere posseduti dai candidati al momento della scadenza del termine per la presentazione delle domande e per tutta la durata della procedura, fino alla stipula del contratto individuale di lavoro.

L'eventuale sussistenza di provvedimenti disciplinari notificati al dipendente nel biennio antecedente all'indizione della presente progressione verticale comportano l'esclusione dello stesso dalla procedura selettiva.

I requisiti di cui al presente articolo devono essere posseduti alla data di scadenza del bando. L'esperienza lavorativa richiesta per l'accesso può essere stata maturata sia nell'Ente nel quale si partecipa che in altro Ente del comparto e sia in occasione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che a tempo determinato, anche se a tempo parziale.

Art. 8

Modalità di presentazione della domanda di partecipazione

Le domande di ammissione alla selezione devono essere inviate con le modalità indicate dal relativo Avviso. Il termine per la presentazione delle domande è perentorio e il mancato rispetto dello stesso comporta pertanto l'esclusione del candidato.

Art. 9

Criteri per le progressioni tra le Aree - Articolo 13 comma 6 CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022

Progressioni dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori

Requisiti di accesso: Tabella C – Tabella di corrispondenza CCNL 16.11.2022

1) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 22 PUNTI:

Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex categoria) a quella oggetto della selezione, eccedente il periodo richiesto come requisito minimo per l'ammissione alla selezione prevista dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 **fino ad un massimo di 22 punti totali**, come da seguente tabella:

Anni di servizio	Punteggio
Da 0 fino a 1 anno	2
Da 1 e 1 giorno fino a 2 anni	4
Da 2 e 1 giorno fino a 3 anni	6
Da 3 e 1 giorno fino a 4 anni	8
Da 4 e 1 giorno fino a 5 anni	10
Da 5 e 1 giorno fino a 6 anni	12
Da 6 e 1 giorno fino a 7 anni	14
Da 7 e 1 giorno fino a 8 anni	16
Da 8 e 1 giorno fino a 9 anni	18
Da 9 e 1 giorno fino a 10 anni	20
Oltre i 10 anni	22

2) **Titoli di studio:**

PUNTEGGIO MASSIMO N. 20 PUNTI:

Assegnazione del punteggio della valutazione del titolo di studio utilizzato per l'accesso dall'esterno alle selezioni (non valutabile il voto del titolo di Licenza media se utilizzata come titolo di accesso) e di altri titoli di studio ulteriori rispetto a quello utilizzato per l'accesso alle selezioni: **fino ad un massimo di punti 20,00:**

2.1 Titolo di studio: votazione conseguita nel titolo di studio “Diploma di scuola secondaria superiore”: **fino ad un massimo di 9 punti totali,** come da seguente tabella:

Punteggio Titolo di studio espresso in sessantesimi (Diploma)	Punteggio Titolo di studio espresso in centesimi (Diploma)	Punti
Da 36 a 47	Da 60 a 79	3
Da 48 a 55	Da 80 a 92	6
Da 56 a 60	Da 93 a 100	9

2.2 Altri Titoli di studio: **fino ad un massimo di 11 punti totali,** come da seguente tabella:

TITOLO	Punti
Laurea triennale	4
Master I livello	2
Possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	7
Master II livello	3
Dottorato di ricerca (DR)	6
Diploma di specializzazione (DS)	4

Saranno oggetto di valutazione esclusivamente quei titoli afferenti alla professionalità da ricoprire.

3) **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 (ART. 13 comma 7 CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022):

PUNTEGGIO MASSIMO N. 58 PUNTI:

3.1 Altri titoli valutabili: fino ad un massimo di 14 punti totali, come da seguente tabella:

Abilitazioni professionali conseguite mediante superamento di esame di Stato attinenti il profilo professionale per il quale si concorre	3 punti
Competenze Linguistiche Certificazione di lingua straniera con valutazione/esame finale superato. Sono esclusi i certificati derivanti da autovalutazione.	Certificazione di lingua straniera con esame finale superato = 1 punti (max n.2 corsi) Massimo 2 punti
Certificazioni di competenze digitali accreditate	Pekit expert (4 moduli), ICDL base (4 moduli) Eipass Basic (4 moduli) = 1 punti ICDL standard o full standard (7 moduli) oppure previgente Patente Europea (ECDL) ovvero Eipass 7 moduli users ovvero Pekit advanced = 2 punti Massimo 2 punti
Corsi di Formazione o Aggiornamento Professionale, pubblici o privati, attinenti il profilo professionale per il quale si concorre, non inferiore a <u>20 ore</u> , con esame finale superato	Corsi con certificazione ed esame finale superato: da 20 ore fino a 59 ore = 0,5 punti da 60 ore fino a 100 ore = 1 punto Corsi 101 – 200 ore = 1,5 punti Corsi maggiori 200 ore= 2 punti

	Massimo 2 punti
Pubblicazione di libri registrati codice ISBN di argomento attinente il profilo professionale per il quale si concorre	2,5 punti (massimo 1 pubblicazione)
Pubblicazione di articoli su giornali e riviste specializzate, aventi codice ISSN (cartacee e online) di argomento attinente il profilo professionale per il quale si concorre	0,50 punto (massimo 1 articolo)
Idoneità in selezioni a tempo indeterminato presso la Città Metropolitana ovvero anche presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, per lo stesso profilo professionale oggetto della selezione o medesima categoria	Idoneità stesso profilo = 1 punto Idoneità profilo diverso = 0,5 punti Massimo 2 punti

3.2 Competenze professionali: incarichi rivestiti e assegnati nel corso dell'esperienza lavorativa maturata, competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti al profilo professionale, incarichi in ambiti attinenti al profilo professionale, corsi di formazione/aggiornamento professionale/titoli attinenti al profilo professionale, non valutati nelle altre categorie, anche risultanti dal curriculum: **fino ad un massimo di 6 punti totali:**

Corsi di Formazione, attinenti il profilo professionale per il quale si concorre, senza esame finale – solo con attestato di partecipazione.	0,20 punti per ciascun corso Massimo 1 punto
Esperienza pregressa maturata in contesti lavorativi pubblici o privati attinenti al profilo professionale, anche a tempo determinato	Massimo 3 punti
Altro non rientrante nelle categorie sopraindicate	Massimo 2 punti

3.3 Colloquio/Prova di approfondimento tecnico-pratica volta alla verifica delle competenze richieste dalla posizione di lavoro da coprire, delle esperienze professionali o formative del candidato: **fino a un massimo di 32 punti.**

3.4 Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 6 PUNTI:

VALUTAZIONE ANNO (media annuale)	PUNTI PER OGNI ANNO
Da 95 a 100	6
Da 91 a 94,99	5,5
Da 75 a 90,99	5
Da 50 a 74,99	4
Da 40,00 a 49,99	3

Progressioni dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione

Requisiti di accesso: Tabella C – Tabella di corrispondenza CCNL 16.11.2022

1) Esperienza maturata nell'Area di provenienza, anche a tempo determinato:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 22 PUNTI:

Servizio effettivo prestato nell'Area immediatamente inferiore (ex categoria) a quella oggetto della selezione, eccedente il periodo richiesto come requisito minimo per l'ammissione alla selezione prevista dal CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 **fino ad un massimo di 22 punti totali,** come da seguente tabella:

Anni di servizio	Punteggio
Da 0 fino a 1 anno	2
Da 1 e 1 giorno fino a 2 anni	4
Da 2 e 1 giorno fino a 3 anni	6

Da 3 e 1 giorno fino a 4 anni	8
Da 4 e 1 giorno fino a 5 anni	10
Da 5 e 1 giorno fino a 6 anni	12
Da 6 e 1 giorno fino a 7 anni	14
Da 7 e 1 giorno fino a 8 anni	16
Da 8 e 1 giorno fino a 9 anni	18
Da 9 e 1 giorno fino a 10 anni	20
Oltre i 10 anni	22

Non verranno valutati gli anni necessari per maturare il diritto all'accesso alla selezione per coloro non in possesso del titolo ordinariamente richiesto all'esterno.

2) Titoli di studio:

PUNTEGGIO MASSIMO TOTALE N. 20 PUNTI:

Assegnazione del punteggio della valutazione del titolo di studio (L, DL, LS o LM), **fino ad un massimo di 12 punti totali** come da seguente tabella:

Punteggio Titolo di studio	Punteggio (Titolo di accesso L)	Punteggio (Titolo di accesso DL, LS o LM)
110 e lode	10	12
110	9	11
Da 101 a 109	8	10
Da 91 a 100	7	9
Da 66 a 90	6	8

*** Per i dipendenti che come requisito di accesso utilizzeranno la Laurea Triennale (L) ma che fossero in possesso anche del DL, LS o LM ai fini dell'assegnazione del punteggio relativo alla valutazione del titolo di studio utilizzato come requisito per l'accesso alle selezioni di cui trattasi, verrà presa in considerazione la valutazione del titolo di studio "superiore" posseduto.**

2.1 Ulteriori Titoli di Studio (punteggi da sommare a quello ottenuto nella precedente tabella nell'ambito comunque del totale massimo di n. 20 punti):

TITOLO	Punti
Laurea triennale	4
Master I livello	2
Possesso del diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	7
Master II livello	3
Dottorato di ricerca (DR)	6
Diploma di specializzazione (DS)	4

Saranno oggetto di valutazione esclusivamente quei titoli afferenti alla professionalità da ricoprire.

3) 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:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 58 PUNTI:

3.1 Altri titoli valutabili: fino ad un massimo di 14 punti totali, come da seguente tabella:

Abitazioni professionali conseguite mediante superamento di esame di Stato attinenti il profilo professionale per il quale si concorre	3 punti
Competenze Linguistiche Certificazione di lingua straniera certificati con valutazione/esame finale superato. Sono esclusi i certificati derivanti da autovalutazione.	Certificazione di lingua straniera con esame finale superato = 1 punti (max n.2 corsi) Massimo 2 punti

Certificazioni di competenze digitali accreditate	Pekit expert (4 moduli), ICDL base (4 moduli) Eipass Basic (4 moduli) = 1 punti ICDL standard o full standard (7 moduli) oppure previgente Patente Europea (ECDL) ovvero Eipass 7 moduli users ovvero Pekit advanced = 2 punti Massimo 2 punti
Corsi di Formazione o Aggiornamento Professionale, pubblici o privati, attinenti il profilo professionale per il quale si concorre, non inferiore a <u>20 ore</u> , con esame finale superato	Corsi con certificazione ed esame finale superato: da 20 ore fino a 59 ore = 0,5 punti da 60 ore fino a 100 ore = 1 punto Corsi 101 – 200 ore = 1,5 punti Corsi maggiori 200 ore= 2 punti Massimo 2 punti
Pubblicazione di libri registrati codice ISBN di argomento attinente il profilo professionale per il quale si concorre	2,5 punti (massimo 1 pubblicazione)
Pubblicazione di articoli su giornali e riviste specializzate, aventi codice ISSN (cartacee e online) di argomento attinente il profilo professionale per il quale si concorre	0,50 punto (massimo 1 articolo)
Idoneità in selezioni a tempo indeterminato presso la Città Metropolitana ovvero anche presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, per lo stesso profilo professionale oggetto della selezione o medesima categoria	Idoneità stesso profilo = 1 punto Idoneità profilo diverso = 0,5 punti Massimo 2 punti

3.2 Competenze professionali: incarichi rivestiti e assegnati nel corso dell'esperienza lavorativa

maturata, competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in ambiti/settori di intervento attinenti al profilo professionale, incarichi in ambiti attinenti al profilo professionale, corsi di formazione/aggiornamento professionale/titoli attinenti al profilo professionale, non valutati nelle altre categorie, anche risultanti dal curriculum: **fino ad un massimo di 6 punti totali:**

Corsi di Formazione, attinenti il profilo professionale per il quale si concorre, senza esame finale – solo con attestato di partecipazione.	0,20 punti per ciascun corso Massimo 1 punto
Esperienza pregressa maturata in contesti lavorativi pubblici o privati attinenti al profilo professionale, anche a tempo determinato	Massimo 3 punti
Altro non rientrante nelle categorie sopraindicate	Massimo 2 punti

3.3 Colloquio/Prova di approfondimento tecnico-pratica volta alla verifica delle competenze richieste dalla posizione di lavoro da coprire, delle esperienze professionali o formative del candidato: **fino a un massimo di 32 punti.**

3.4 Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 6 PUNTI:

VALUTAZIONE ANNO (media annuale)	PUNTI PER OGNI ANNO
Da 95 a 100	6
Da 91 a 94,99	5,5
Da 75 a 90,99	5
Da 50 a 74,99	4
Da 40,00 a 49,99	3

Art. 10

Dati personali

L'Amministrazione garantisce che il trattamento dei dati personali sarà effettuato ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla

protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

Art. 11

Ammissione ed esclusione dei candidati

L'ammissione alla selezione è preceduta dall'istruttoria delle domande di partecipazione alla selezione, che consiste nella verifica del possesso dei requisiti dichiarati dal candidato e previsti dall'Avviso. L'ammissione o l'esclusione dalla selezione dovrà essere disposta con apposita determinazione dirigenziale del Dirigente responsabile del Servizio Politiche delle Risorse Umane.

Ai candidati non ammessi sarà data comunicazione nelle modalità previste dall'Avviso, con l'indicazione delle motivazioni dell'esclusione dalla selezione.

L'esclusione dalla selezione per difetto dei requisiti prescritti può essere disposta in ogni momento, con provvedimento motivato. In caso di vizi sanabili contenuti nella domanda di partecipazione, sarà disposta l'ammissione dei candidati, a condizione che gli stessi provvedano a regolarizzare la domanda stessa nei termini perentori che verranno loro comunicati.

In caso di ragionevole dubbio sui requisiti di ammissione, sia nell'interesse del candidato, sia nell'interesse generale al corretto svolgimento delle selezioni, sarà disposta l'ammissione con riserva. Lo scioglimento della riserva è subordinato alla verifica dell'effettivo possesso dei requisiti.

Art. 12

Commissioni esaminatrici

Le Commissioni esaminatrici dovranno essere nominate, dopo la scadenza del termine di presentazione delle domande, con decreto del Sindaco Metropolitano su proposta del Dirigente responsabile del Servizio Politiche delle Risorse Umane, sentito il Segretario Generale. Esse saranno composte da due esperti nelle materie oggetto della selezione, scelti tra i Dirigenti dell'Ente ed uno esterno.

La presidenza della commissione sarà individuata nel decreto sindacale di nomina della commissione. Il compenso dell'esperto esterno è determinato ai sensi del DPCM del 24 aprile 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 225 del 10 settembre 2020.

Almeno un componente della Commissione, salva motivata impossibilità, dovrà essere di sesso femminile, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/01 e s.m.i..

Le funzioni di Segretario saranno affidate a dipendenti a tempo indeterminato della Città Metropolitana di Catania, nominati contestualmente alla Commissione esaminatrice. Il Segretario dovrà essere scelto tra i dipendenti di Area pari o superiore a quella dei posti messi a selezione.

L'Amministrazione, laddove possibile, garantirà il principio di rotazione dei suddetti incarichi.

Il Presidente e i componenti delle commissioni, il cui rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione si risolva per qualsiasi motivo durante l'espletamento dei lavori, cesseranno dall'incarico, salvo loro conferma dell'Amministrazione.

Art. 13

Casi di incompatibilità con la nomina a componente di Commissione esaminatrice

Non potranno far parte delle Commissioni esaminatrici:

- i componenti della Conferenza Metropolitana e del Consiglio Metropolitan;
- coloro che ricoprono cariche politiche;
- i rappresentanti sindacali o designati dalle Confederazioni ed Organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali;
- parenti o affini fino al IV grado di uno o più candidati oppure soggetti legati con uno dei candidati da vincoli di coniugio o di convivenza;
- coloro il cui rapporto di lavoro con una Pubblica Amministrazione sia stato risolto per motivi disciplinari, per ragioni di salute, per decadenza dall'impiego;
- coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

La verifica dell'esistenza di eventuali cause di incompatibilità dovrà essere effettuata al momento della nomina della Commissione e all'atto dell'insediamento della stessa, prima dell'inizio dei lavori. I verbali della Commissione dovranno contenere esplicita attestazione dell'effettuazione della verifica di cui sopra. Qualora la causa di incompatibilità sia sopravvenuta all'atto di nomina e all'insediamento della Commissione, darà luogo alla decadenza del componente. Ai fini del rispetto di quanto stabilito dal presente articolo i componenti delle Commissioni esaminatrici dovranno sottoscrivere, sotto la propria responsabilità, apposita dichiarazione di non sussistenza di cause di incompatibilità.

Art. 14

Modalità di svolgimento dei lavori e validità delle sedute

La Commissione esaminatrice si insedia alla data fissata dal Presidente. All'atto dell'insediamento la Commissione dovrà accertare la regolarità della propria costituzione. Nella prima seduta la Commissione stabilirà:

- il termine di conclusione del procedimento. L'eventuale inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata, collegialmente, dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione al Dirigente responsabile del Servizio Politiche delle Risorse Umane;
- i criteri di valutazione dei titoli, ove necessario.

La Commissione, successivamente, procederà:

- alla valutazione dei titoli posseduti dai candidati;
- allo svolgimento di eventuali prove/colloqui;
- alla formazione della graduatoria provvisoria di merito;
- alla trasmissione al Dirigente responsabile del Servizio Politiche delle Risorse Umane, con lettera del Segretario della Commissione, di tutti gli atti della selezione per la successiva approvazione della graduatoria definitiva.

Per la validità delle sedute della Commissione, dovranno essere presenti tutti i suoi componenti. Le deliberazioni saranno assunte a maggioranza dei componenti e le votazioni dovranno aver luogo in forma palese e contemporanea. Non è ammessa l'astensione. Il Commissario che dissenta dalla maggioranza ha diritto di richiedere la verbalizzazione dei motivi del proprio dissenso. Il Segretario redigerà i verbali delle sedute e delle operazioni in esse effettuate, che saranno sottoscritti da tutti i commissari e dal Segretario stesso.

Articolo 15

Graduatoria

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie, purchè abbiano raggiunto un punteggio complessivo di almeno 60/100. La graduatoria è utilizzata solamente nel limite dei posti per i quali la procedura è indetta e non può essere utilizzata per ulteriori e successive progressioni verticali tra le aree. La graduatoria è approvata dal dirigente del personale, che provvede anche, previo accertamento del possesso dei requisiti, all'assunzione ed alla sottoscrizione del contratto individuale.

Articolo 16

Trattamento economico

Il passaggio all'Area immediatamente superiore per effetto della progressione verticale comporta l'attribuzione del trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova Area e avrà decorrenza dalla data indicata nel nuovo contratto. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nell'Area di provenienza, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza retributiva, assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno dell'Area.

Art. 17

Clausola di rinvio

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alla vigente normativa e alle disposizioni regolamentari in materia di procedure concorsuali vigenti nell'Ente.