

Regolamento aziendale per la disciplina delle progressioni di carriera riservate al personale in servizio presso la Messina Social City

### **Art. 1 Principi generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'attivazione e lo svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale assunto a tempo indeterminato presso la Messina Social City.
2. Le procedure di cui sopra sono volte alla valorizzazione delle competenze, capacità, professionalità ed esperienze acquisite dal personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Azienda, in relazione alle esigenze organizzative per la più ampia funzionalità dei servizi resi dall'Azienda in favore dell'utenza esterna e per i processi a supporto dei servizi aziendali.
3. Le procedure si svolgono in modo da garantire il rispetto dei principi di pari opportunità, imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza, in ossequio alla normativa legislativa e contrattuale vigente, rispettando i vincoli di bilancio e il limite del 50% dei posti complessivamente destinati alle nuove assunzioni nel piano del fabbisogno di personale per il triennio in vigore.

### **Art. 2 Modalità di attivazione delle procedure**

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale e dei suoi eventuali aggiornamenti annuali, l'Azienda attiva le procedure selettive per la progressione tra categorie mediante apposito avviso di selezione.
2. Il bando è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda per 15 gg e indica:
  - a) la categoria e il livello contrattuale, il profilo professionale e il numero dei posti disponibili;
  - b) i requisiti soggettivi, generali e specifici, richiesti per l'ammissione;
  - c) la modalità e il termine di presentazione delle domande;
  - d) la tipologia di prove previste;
  - e) le modalità di valutazione dei titoli e delle prove;
  - f) le modalità di comunicazione coi candidati;
  - g) i motivi di esclusione, che potrà essere effettuata, in ogni fase del procedimento, con disposizione motivata e comunicata all'interessato secondo quanto prescritto dall'avviso;
  - h) le indicazioni sul rispetto della vigente normativa in materia di pari opportunità, nonché le necessarie informazioni in materia di trattamento dei dati personali;
  - i) l'Unità organizzativa responsabile del procedimento e il nominativo del responsabile, ai sensi dell'art. 5 della l.r.n. 7/2019;
  - l) ogni altra prescrizione o notizia ritenuta utile.

### **Art. 3 Requisiti di partecipazione**

1. Può partecipare alle procedure selettive per la progressione tra le categorie, il personale a tempo indeterminato della Messina Social City in servizio da almeno 2 anni nella categoria o nel livello immediatamente inferiori a quelli oggetto dell'avviso, in possesso del titolo richiesto per l'accesso dall'esterno alla medesima categoria.
2. I titoli di studio richiesti per l'accesso alle diverse categorie mutano a seconda del profilo professionale e sono spesso soggetti a interventi normativi, sicché la progressione è subordinata al

possesto dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno alla data di scadenza del termine previsto dall'avviso per la presentazione della domanda.

3. Sulla base del profilo e della posizione da ricoprire o per particolari funzioni professionali, gli avvisi potranno prevedere specifici requisiti e/o titoli di studio o abilitazioni e/o qualificazioni, nonché l'eventuale iscrizione ad ordini professionali.

4. I requisiti prescritti devono essere posseduti alla data di scadenza stabilita dall'avviso per la presentazione della domanda di partecipazione.

#### **Art. 4 Commissione valutatrice**

1. La Commissione valutatrice è nominata con provvedimento del Direttore Generale ed è composta da un numero dispari di componenti (minimo tre – massimo cinque) di cui uno con funzioni di Presidente, scelti secondo criteri di trasparenza e di imparzialità tra esperti di comprovata competenza in relazione ai profili messi a bando, nel rispetto del principio di parità di genere.

Per lo svolgimento delle prove alla commissione possono essere aggregati membri scelti tra figure professionali esperte nella valutazione degli aspetti motivazionali e attitudinali connessi con la posizione da ricoprire.

3. Tutti i componenti della Commissione valutatrice non dovranno trovarsi nelle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 11 del D.P.R. 9.5.1994, n. 487.

4. Il provvedimento di nomina della Commissione esaminatrice e di eventuali membri aggregati è pubblicato sul sito web dell'Azienda.

#### **Art. 5 Modalità di selezione**

1. La selezione avviene mediante valutazione dei titoli e delle prove di ciascun candidato, sulla base di criteri predeterminati dalla Commissione nel corso della prima riunione, in relazione al profilo messo a bando.

2. La Commissione dispone per la valutazione di un totale di 100 punti, così distribuiti:

- valutazione titoli: 50 punti;

- valutazione prove: 50 punti.

3. La valutazione positiva conseguita dal dipendente nei due anni antecedenti l'avviso, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore. Inoltre, sempre con riferimento ai titoli, è valutata, purché pertinente, l'esperienza professionale maturata.

4. È onere del candidato produrre un curriculum vitae, datato, che ha valore solo conoscitivo, nonché una autocertificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 dei titoli che intende presentare ai fini della valutazione di merito. Per le attività svolte presso l'Azienda, sono acquisite d'ufficio le certificazioni di tali dati dai competenti uffici.

5. Sono valutabili i titoli descritti nella seguente tabella, se attinenti all'oggetto della selezione.

#### **TITOLI (MAX 50 PUNTI)**

Titolo	Punteggio
Valutazione positiva per 2 anni	3 punti
Attività svolta e risultati conseguiti nell'ambito organizzativo individuato dall'avviso	5 per ogni anno (max 20 p.)
Incarichi di responsabilità pertinenti all'ambito organizzativo individuato dall'avviso e formalmente attribuiti dall'Azienda	5 per ogni anno (max 20 p.)

Superamento di precedenti procedure selettive in Messina Social City per la categoria o il profilo oggetto dell'avviso (graduatorie di concorso pubblico in corso di validità)	1 punto per ogni posizionamento in graduatoria (max 2 punti)
Anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore a quella bandita (esclusa l'anzianità necessaria per l'ammissione alla procedura)	0,5 punti per anno (max 10 punti)

6. Le prove consistono in un colloquio vertente su aspetti tecnico-pratici e motivazionali attitudinali, con l'attribuzione di un punteggio massimo di 50 punti.
7. La data, l'ora e il luogo di svolgimento delle prove potranno essere previsti direttamente nel bando ovvero pubblicati sul sito web dell'Azienda, con preavviso di almeno 20 giorni. Detta pubblicazione ha valore di notifica per tutti i partecipanti.
8. Prima dello svolgimento delle prove e compatibilmente con il termine di preavviso di cui sopra, sono pubblicati sul sito web dell'Azienda i punteggi attribuiti ai candidati nella valutazione dei titoli.
9. Superano le prove orali i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo definito dal bando di selezione per ciascuna di esse.
10. Il punteggio complessivo è determinato sommando il voto dei titoli e quello delle prove.
11. Al termine della procedura selettiva la Commissione stila una graduatoria di merito secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo.

#### **Art. 6 Approvazione degli atti e assunzione dei vincitori**

1. Accertata la regolarità dei lavori svolti dalla Commissione, la graduatoria è approvata con provvedimento del Direttore Generale, che contestualmente individua i vincitori in relazione al numero dei posti disponibili.
2. A parità di merito sono applicati i titoli di preferenza individuati dall'art. 5 comma 4 del D.P.R. 9.5.1994, n. 487 e a di parità di merito e di titoli la preferenza è determinata: a) dal numero dei figli a carico; b) dall'aver prestato lodevole servizio nelle amministrazioni pubbliche o aver completato senza demerito il servizio civile universale; c) dalla minore età anagrafica.
3. Il provvedimento è pubblicato sul sito aziendale e dalla data di pubblicazione decorrono i termini per la presentazione di eventuali reclami.
4. La graduatoria ha durata di 6 mesi e può essere utilizzata solo in caso di mancata presa di servizio, cessazione o trasferimento ad altro ente dei vincitori della selezione.
5. Le prese di servizio sono disposte entro il limite dei posti da coprire individuati nel bando.
6. Il personale inquadrato nella categoria immediatamente superiore a seguito delle presenti procedure selettive non è sottoposto al periodo di prova.

#### **Art. 7 Norma di rinvio**

1. Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni di legge in materia.