



## IL RETTORE

- Vista la legge 9 maggio 1989, n. 168, istitutiva del Ministero dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica e ss.mm.ii.;
- vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240, e ss.mm.ii.;
- visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm. e ii, ed in particolare l'art. 52 (*Disciplina delle mansioni*), comma 1-bis;
- visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale del comparto Istruzione e Ricerca Periodo 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024, e in particolare l'art. 92, commi 5, 6 e 7;
- visto lo Statuto di Ateneo, emanato con D.R. n. 881 del 23 marzo 2015 e ss.mm.ii.;
- visto il Regolamento di Ateneo, emanato con D.R. n. 3387 dell'8 ottobre 2015 e ss.mm.ii.;
- considerato che, al termine di un percorso condiviso con le organizzazioni sindacali e con la RSU, è stata predisposta una bozza di regolamento disciplinante le progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato dell'Università degli Studi di Catania, ai sensi del suindicato art. 92, commi 5, 6 e 7 del C.C.N.L. 2019-2021 Comparto Istruzione e Ricerca, attuativo dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- vista la delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 febbraio 2025, con la quale, previo parere favorevole del Senato Accademico, espresso nella seduta del 20 febbraio 2025, è stato approvato il *regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato dell'Università degli Studi di Catania, ai sensi dell'art. 92, comma 5, del CCNL 2019/2021 Comparto Istruzione e Ricerca – regime in deroga*;
- tutto ciò premesso;

## DECRETA

### Art. 1


Ai sensi dell'art. 33 dello Statuto di Ateneo è emanato il **regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato dell'università degli Studi di Catania, ai sensi dell'art. 92, comma 5, del CCNL 2019/2021 Comparto Istruzione e Ricerca – regime in deroga**, il cui testo integrale viene allegato al presente decreto, costituendone parte integrante.

### Art. 2

Il presente decreto sarà pubblicato sul sito web dell'Ateneo, unitamente al regolamento di cui all'art. 1, che entrerà in vigore il giorno stesso della pubblicazione.  
Catania, 04/03/2025

IL RETTORE

*Prof. Francesco Priolo*

	UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CATANIA Protocollo Generale
04/03/2025	
Prot. .... 45448 .....	Tit. VII Cl. .... 5 .....
Rep. Decreti ..... 937 .....	

# **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CATANIA, AI SENSI DELL'ART. 92, COMMA 5, DEL CCNL 2019/2021 COMPARTO ISTRUZIONE E RICERCA – REGIME IN DEROGA**

## ***Art. 1 – Finalità e ambito di applicazione***

Il presente regolamento disciplina le modalità di svolgimento delle procedure valutative/comparative per la progressione fra le aree del personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Catania, ai sensi dell'art. 92, commi 5, 6 e 7, del CCNL 2019/2021 del Comparto Istruzione e Ricerca, attuativo dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Le aree professionali sono quelle indicate dal sistema di classificazione di cui al suddetto C.C.N.L. di Comparto. Con riferimento ai settori professionali previsti dal CCNL di Comparto, nei bandi di selezione si terrà conto, ai fini dell'ammissione dei candidati, delle attestazioni dei Responsabili di Struttura circa lo svolgimento di attività inerenti un settore professionale differente da quello di inquadramento.

Le procedure di cui al presente regolamento mirano a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dal personale tecnico-amministrativo universitario, nonché le esperienze e le conoscenze acquisite, necessarie per svolgere le attività dell'area professionale immediatamente superiore, in relazione alle specifiche esigenze dell'Amministrazione di più ampia funzionalità dei servizi.

Le procedure si svolgono con modalità che garantiscano il rispetto dei principi di pari opportunità, di imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza, nel rispetto della normativa vigente, dei vincoli di bilancio e dei limiti percentuali normativamente previsti.

## ***Art. 2 – Attivazione delle procedure***

In coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo e nel rispetto dei punti organico assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione per il reclutamento del suddetto personale il Direttore Generale, analizzate le esigenze di più efficace funzionalità dei servizi dell'Università, nonché tenuto conto delle professionalità presenti tra il personale di ruolo e della necessità di valorizzare le competenze e le esperienze maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, funzionali all'innovazione e al miglioramento dell'organizzazione, avvia le procedure comparative per la progressione tra le aree mediante apposito avviso che verrà pubblicato all'Albo *on-line* e sul sito web di Ateneo per la durata di almeno 20 giorni.

Le progressioni di cui al presente regolamento sono finanziate, oltre che con le ordinarie facoltà assunzionali, anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale di cui al Titolo II (ordinamento professionale) del CCNL 2019/2021.

## ***Art. 3 – Requisiti di ammissione alle procedure comparative***

Le procedure valutative per la progressione tra le aree, di cui al presente regolamento, sono riservate al personale tecnico-amministrativo delle aree degli operatori e dei collaboratori in servizio con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso l'Università degli Studi di Catania, in possesso, alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione, dei seguenti requisiti (indicati nella tabella di corrispondenza – Allegato H del CCNL 2019/2021):

Progressione di Area	Requisiti
da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;  oppure  b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari	a) laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione  oppure  b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area dei collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;

Ai fini del computo dell'anzianità di servizio maturata nell'area o nell'equivalente ex categoria di provenienza, utile per l'ammissione alle procedure valutative, si tiene conto anche dell'eventuale servizio prestato, sia a tempo determinato che indeterminato, presso l'Ateneo o altre Università statali italiane.

Inoltre, per essere ammessi alle procedure comparative, i dipendenti devono essere in possesso dei seguenti ulteriori requisiti:

- non avere subito procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente;
- non avere subito, negli ultimi due anni, valutati alla data di scadenza del bando, l'irrogazione di una delle sanzioni disciplinari di cui all'art. 24, comma 1, lettere da c) a g), del C.C.N.L. di comparto - Triennio 2019/2021;
- non avere conseguito una valutazione negativa della prestazione lavorativa svolta negli ultimi tre anni di servizio nella ex categoria, oggi area di attuale inquadramento, per come definita dal SMVP vigente in ciascuno dei tre anni. Il triennio di riferimento è quello immediatamente antecedente all'anno nel quale viene pubblicato l'avviso relativo alla procedura.

L'accesso alle procedure comparative avviene per settore professionale di rispettiva afferenza, nell'ambito dell'area immediatamente superiore a quella di attuale inquadramento.

#### ***Art. 4 – Modalità di svolgimento delle procedure comparative e punteggi***

La selezione dei candidati viene effettuata sulla base dei seguenti criteri di valutazione (ex art. 92 comma 6, CCNL 2019/2021), a ciascuno dei quali viene attribuito il seguente punteggio:

- a) esperienza maturata nell'Area/ex categoria di provenienza – 40 punti;
- b) titoli di studio – 25 punti;
- c) titoli e competenze professionali, accertate anche tramite colloquio – 35 punti, di cui 10 punti

riservati al colloquio;

Il colloquio è volto ad accertare, in relazione alla posizione da ricoprire, oggetto di selezione, le competenze professionali richieste, la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e di casi concreti, nonché il possesso delle capacità e competenze di tipo cognitivo/attitudinale, metodologiche e sociali/relazionali.

Ai fini della formazione della graduatoria di merito, il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi conseguiti dal candidato, nella valutazione dei titoli presentati e del colloquio, di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo.

#### **Art. 5 – Criteri di valutazione dei titoli**

La valutazione dei titoli dei candidati viene effettuata dalla Commissione di cui all'art. 7 sulla base dei criteri e dei relativi punteggi sottoelencati:

#### **a) Esperienza lavorativa maturata nell'area/ex categoria di provenienza.....max punti 40**

Quale esperienza lavorativa verranno valutati gli incarichi ricoperti e l'anzianità di servizio come segue:

**a1) Incarichi di posizione organizzativa, di funzione specialistica, di responsabilità** (anche quale responsabile del procedimento in appalti e concorsi, di direzione dell'esecuzione del contratto e di direzione dei lavori, di direzioni operative, di collaudatore o di verificatore di conformità, di componente di commissione di concorso pubblico, di procedure selettive interne ed esterne, di componente di commissione o di seggio di gara per l'affidamento di appalti e di procedure negoziate).

Saranno valutati gli incarichi attribuiti con specifico provvedimento dal Direttore generale o dal Rettore, ovvero, limitatamente agli incarichi di responsabile del procedimento in appalti, di direzione dell'esecuzione del contratto e di direzione dei lavori, di componente di seggio di gara, di linee di attività, conferiti anche dai Dirigenti e dai Direttori di Dipartimento.

Per le posizioni organizzative, le funzioni specialistiche e gli incarichi di responsabilità a carattere duraturo (anche quale vice responsabile), è attribuito un punteggio massimo di 2 punti per ogni anno.

Per gli altri incarichi è attribuito un punteggio compreso tra 0,30 e 0,60 punti per ogni incarico ricoperto, in relazione alla complessità degli stessi.

In mancanza di atto formale di micro-organizzazione della struttura, per le posizioni organizzative, le funzioni specialistiche e gli incarichi di responsabilità il provvedimento di incarico è sostituito da un'attestazione a firma del Responsabile di struttura e del Direttore generale.

#### **a2) Anzianità di servizio**

Verrà valutato il servizio svolto, ulteriore rispetto al periodo di servizio richiesto per l'accesso alla procedura comparativa di cui all'art. 3, con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, nella categoria immediatamente inferiore, presso l'Università degli Studi di Catania e/o altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

Il punteggio verrà attribuito applicando il seguente criterio: 1,20 punti per ogni anno di servizio o frazione di anno superiore a mesi sei.

#### **b) Titoli di studio.....max punti 25**

Verranno valutati i seguenti titoli culturali, attinenti alla posizione da ricoprire, superiori o ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area immediatamente superiore:

Diploma di scuola superiore di secondo grado.....punti 2

(ove non utilizzato come requisito di accesso)

Laurea o Diploma universitario.....punti 3

(ove non utilizzato come requisito di accesso)

Laurea Magistrale o Laurea Specialistica.....	punti 2
Diploma di Laurea ante D.M. 509/1999.....	punti 5
(quale titolo superiore o ulteriore rispetto a quello di accesso)	
Diploma di Laurea ante D.M. 509/1999.....	punti 2
(ove utilizzato come requisito di accesso alla procedura selettiva)	
Laurea magistrale a ciclo unico.....	punti 5
(quale titolo superiore o ulteriore rispetto a quello di accesso)	
Laurea magistrale a ciclo unico.....	punti 2
(ove utilizzata come requisito di accesso alla procedura selettiva)	
Master universitari primo livello.....	punti 1
Master universitari secondo livello.....	punti 2
Dottorato di ricerca.....	punti 3
Diploma di specializzazione universitaria.....	punti 2
Corsi universitari di alta formazione e perfezionamento.....	punti 1

**c) Competenze e titoli professionali .....max punti 35**

Verranno valutati i titoli professionali, le competenze acquisite attraverso i percorsi formativi, le competenze certificate, le competenze acquisite nei contesti lavorativi e le competenze attestate tramite la valutazione della performance individuale, come segue:

**c1) Titoli professionali, corsi di formazione e competenze certificate.....max punti 15**

Potranno essere valutati i seguenti titoli attinenti alla posizione da ricoprire:

- Abilitazioni professionali conseguite mediante superamento di esame di stato.....**punti 3**
- Ulteriori titoli professionali o iscrizioni ad albi/elenchi...**max punti 2**
- Certificazioni informatiche e linguistiche..... **max punti 2**
- Certificazioni e attestati relativi a Corsi di formazione: 0,10 punti per ciascun evento formativo senza valutazione finale e 0,30 punti per ciascun evento formativo con valutazione finale, **fino ad un massimo di 8 punti**;

**c2) Colloquio volto ad accertare le competenze e le capacità richieste.....max punti 10**

Nella valutazione relativa al colloquio, obbligatorio ai fini della selezione dei candidati, può essere attribuito un punteggio compreso tra 1 e 10 punti.

**c3) Valutazione della performance individuale.....max punti 10**

Il suddetto punteggio è attribuito sulla scorta della media, senza arrotondamento, della valutazione positiva della performance individuale conseguita negli ultimi tre anni ed è così ripartito:

Valutazione (media)	Punteggio assegnato
1,1 - 2	2
2,1 - 3	4
3,1 - 4	6
4,1 - 4,5	8
4,6 - 5	10

Nell'ipotesi di mancanza di una valutazione nel triennio, si terrà conto della media delle altre due, senza arrotondamento; nell'ipotesi di mancanza di due valutazioni nel triennio, si terrà conto dell'unica valutazione disponibile.

### ***Art. 6 – Commissioni***

Le Commissioni sono nominate dopo la scadenza del termine per la presentazione delle domande, tenendo conto prioritariamente della professionalità e della competenza in relazione al posto messo a selezione.

Alle selezioni di cui al presente Regolamento provvederanno delle Commissioni nominate con decreto del Direttore generale e composte da tre membri. Il Presidente della Commissione verrà indicato nello stesso decreto di nomina.

Le Commissioni saranno composte da esperti scelti tra i docenti, i dirigenti e il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nonché anche tra esperti esterni. I componenti scelti tra il personale tecnico-amministrativo devono appartenere almeno all'area pari a quella del posto messo a concorso.

### ***Art. 7 – Approvazione degli atti e assunzione dei vincitori***

Accertata la regolarità formale dei lavori svolti dalla Commissione, da parte del Responsabile del procedimento, con decreto del Direttore Generale vengono approvati gli atti della selezione, la graduatoria di merito e vengono dichiarati i vincitori.

In caso di parità di merito è preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nell'area o nell'equivalente ex categoria immediatamente inferiore a quella posta a selezione. In caso di ulteriore parità, è preferito il candidato con minore età anagrafica.

Il provvedimento è pubblicato sull'Albo on-line e sul sito web di Ateneo. Dalla data di pubblicazione decorrono i termini per eventuali impugnative.

Il personale inquadrato nell'area immediatamente superiore a seguito dell'espletamento delle procedure selettive, di cui al presente Regolamento, non è sottoposto al periodo di prova.

### ***Art. 8 – Norme finali e transitorie***

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento, si rinvia alle norme di legge e regolamentari vigenti, nonché alle disposizioni del CCNL in vigore al momento della pubblicazione dell'avviso di indizione delle procedure comparative di cui al presente Regolamento.

Le procedure valutative di cui al presente regolamento possono essere avviate nel rispetto dei termini previsti dal vigente CCNL di comparto.

### ***Articolo 9 – Entrata in vigore e durata***

Il presente regolamento è emanato con decreto del Rettore ed entra in vigore dalla data di pubblicazione sul sito web di Ateneo.

Il documento è conforme all'originale e conservato presso l'Ufficio Protocollo di Ateneo.