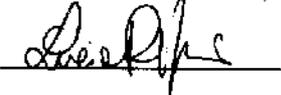


REGIONE SICILIA
Azienda Ospedaliera
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
"GARIBALDI"
Catania

DELIBERAZIONE N. 05 del 04 GEN. 2022

Oggetto: Approvazione del Regolamento aziendale disciplinante i criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni verticali di cui all'art. 22 co. 15 del d.lgs. 75/2017 e s.m.i.

L'istruttore
(Dott.ssa Lucia Polizzi)



Il Responsabile del Procedimento
(artt. 5 - 6 L. 241/90)



Registrazione Contabile

Budget Anno _____ Conto _____ Importo _____ Aut. _____

Budget Anno _____ Conto _____ Importo _____ Aut. _____

NULLA OSTA, in quanto conforme alle norme di contabilità

Il Dirigente Responsabile
Settore Economico Finanziario e Patrimoniale
(dott. Giovanni Luca Roccella)

Nei locali della sede legale dell'Azienda, Piazza S. Maria di Gesù n. 5, Catania,

il Direttore Generale, dott. Fabrizio De Nicola,

nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 196 del 04.04.2019

con l'assistenza del Segretario, dott. Dott. Nicolò Romano ha adottato la seguente deliberazione

Visti:

- l'art 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. TUPI), il quale prevede che *le progressioni fra le aree (...) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;*
- l'art. 22, comma 15, del D. Lgs n. 75 del 25 maggio 2017, come modificato dal D.L. n. 162 del 30/12/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 8 del 28/02/2020, il quale dispone: *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il ((30 per cento)) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. 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 di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, 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”;*
- la deliberazione n. 1169 del 15 ottobre 2021 di presa d'atto del Decreto Assessoriale n. 992/2021 del 30 settembre 2021 e di adozione definitiva della dotazione organica e della programmazione triennale 2021-2023 dell'ARNAS “Garibaldi”

Ritenuto che questa ARNAS, al fine di procedere all'indizione e successivo espletamento delle procedure selettive interne ai fini delle progressioni verticali, debba dotarsi di apposito regolamento disciplinante criteri e modalità di selezione;

Vista la bozza di regolamento che risulta allegata al presente atto deliberativo;

Dato atto che la bozza dell'adottando regolamento è stata trasmessa alla delegazione trattante e che nessuna osservazione o dichiarazione è stata formulata dalle OO. SS. rispetto allo stesso, nei termini indicati e concessi nell'atto di trasmissione stesso;

Sentito il parere favorevole del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo;

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa che qui si intendono ripetuti e trascritti, di:

Approvare e adottare il *Regolamento aziendale disciplinante i criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni verticali di cui all'art. 22 co. 15 del d.lgs. 75/2017 e s.m.i.*, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale.

Pubblicare l'adottato Regolamento nell'apposita sezione del sito aziendale;

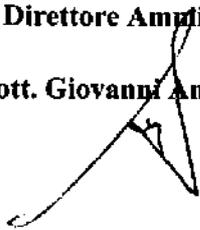
Munire il presente atto dell'esecuzione immediata, al fine di porre in essere gli adempimenti conseguenziali.

Allegati:

1) Regolamento aziendale disciplinante i criteri e le modalità di selezione ai fini delle progressioni verticali di cui all'art. 22 co. 15 del d.lgs. 75/2017 e s.m.i. (parte integrante e sostanziale del presente provvedimento).

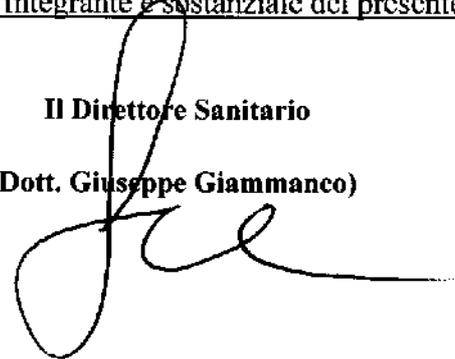
IL Direttore Amministrativo

(Dott. Giovanni Annino)



Il Direttore Sanitario

(Dott. Giuseppe Giammanco)



IL Direttore Generale

(Dott. Fabrizio De Nicola)



IL SEGRETARIO

Dott. Nicolo Romano



Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo dell'Azienda il giorno

_____ e ritirata il giorno _____

L'addetto alla pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo della Azienda dal

_____ al _____ - ai sensi dell'art. 65 L.R. n. 25/93, così come sostituito

dall'art. 53 L.R. n. 30/93 - e contro la stessa non è stata prodotta opposizione.

Catania _____

Il Direttore Amministrativo

Inviata all'Assessorato Regionale della Salute il _____ Prot. n. _____

Notificata al Collegio Sindacale il _____ Prot. n. _____

La presente deliberazione è esecutiva:

immediatamente

perché sono decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione

a seguito del controllo preventivo effettuato dall'Assessorato Regionale per la Sanità:

a. nota di approvazione prot. n. _____ del _____

b. per decorrenza del termine

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE



**REGOLAMENTO AZIENDALE DISCIPLINANTE I
CRITERI E LE MODALITA' DI SELEZIONE AI FINI
DELLE PROGRESSIONI VERTICALI DI CUI ALL'ART.
22 COMMA 15 DEL D.LGS. 75/2017 e smi**

(allegato alla deliberazione n.05 del 04/11/22)

Art. 1

Oggetto

In applicazione delle specifiche previsioni di cui all'art. 22, comma 15, del D. Lgs n. 75 del 25 maggio 2017, come modificato dal D.L. n. 162 del 30/12/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 8 del 28/02/2020, l'ARNAS "Garibaldi" disciplina, con il presente regolamento, le procedure selettive per le progressioni verticali interne relative ai passaggi da una categoria a quella immediatamente superiore, riservate al personale di ruolo in servizio presso l'Ente. L'istituto delle progressioni verticali, finalizzato a valorizzare le professionalità interne, trova applicazione, sino al 31 dicembre 2022, con riferimento alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023.

Sono escluse, dall'ambito di applicazione del presente regolamento, le procedure per i passaggi di livello economico all'interno della stessa categoria (da B a Bs e da D a Ds) per l'accesso ai profili *senior*, per i quali trova ancora attuazione la vigente regolamentazione aziendale nonché le specifiche previsioni dei contratti integrativi aziendali.

Art. 2

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

Ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs n. 75 del 25 maggio 2017 e smi, è in facoltà dell'ARNAS, in sede di programmazione triennale del fabbisogno delle risorse umane, prevedere la copertura di un numero limitato di posti disponibili nella dotazione organica attraverso le progressioni verticali riservate al proprio personale dipendente di ruolo.

Per il triennio 2021-2023 la programmazione triennale del fabbisogno di personale, cui fare riferimento ai fini dell'applicazione dell'istituto delle progressioni verticali di cui all'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 è – in atto - quella approvata con deliberazione n. 1169 del 15 ottobre 2021.

Il numero dei posti per le procedure selettive interne non può superare il 30% di quelli previsti nel predetto piano triennale dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria e profilo.

L'attivazione delle selezioni riservate determina – in relazione al numero dei posti individuati – la corrispondente riduzione della percentuale di riserva dei posti destinata al personale interno dell'ARNAS, nel caso in cui l'amministrazione indichi concorsi pubblici e si avvalga della previsione stabilita dall'art. 52, comma 1 – bis, del D.Lgs. 165/2001 e smi

Art. 3

Requisiti di ammissione

Possono partecipare alle selezioni interne, per il passaggio alla categoria immediatamente superiore, i dipendenti dell'ARNAS in possesso dei seguenti requisiti:

1. appartenere alla categoria ed al profilo inferiore a quello oggetto di selezione;
2. essere dipendente dell'ARNAS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
3. essere in possesso degli specifici requisiti culturali e professionali previsti dall'allegato n. 1 del CCNL Comparto Sanità 07.04.1999 e smi, per l'accesso dall'esterno, ivi compreso il titolo di studio;

4. avere maturato una anzianità complessiva di almeno tre anni nella categoria e nel profilo immediatamente inferiore.

Art. 4

Avviso di selezione

L'ARNAS provvede a bandire le procedure selettive per le progressioni verticali interne attraverso la emissione di apposito avviso (bando), redatto nel rispetto del presente regolamento.

Ciascun avviso deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) il numero dei posti messi a selezione per ciascuna categorie e profilo;
- b) i settori di attività di destinazione;
- c) le competenze necessarie richieste, ove i passaggi verticali riguardino profili del ruolo tecnico e/o professionale.

In relazione al profilo da ricoprire, il bando può prevedere l'accertamento delle conoscenze informatiche.

Ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs n. 75/ 2017 e *smi*, le procedure selettive interne per le progressioni verticali di cui al presente regolamento devono prevedere prove volte ad accertare le conoscenze e le competenze dei candidati, nonché la capacità di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. Costituiscono altresì titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore: la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta ed i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive.

Art. 5

Pubblicazione dell'avviso

L'avviso viene approvato con atto deliberativo, pubblicato all'albo pretorio nei termini di legge, ed è altresì pubblicato sul sito internet dell'ARNAS www.ao-garibaldi.ct.it nella sezione "*Bandi di Concorso*", nonché nella sezione intranet del sito aziendale, accessibile a tutti i dipendenti dell'ARNAS.

Art. 6

Domanda di ammissione

Per poter partecipare all'avviso, ciascun candidato dovrà produrre apposita domanda contenente le seguenti indicazioni:

1. cognome, nome, luogo e data di nascita, residenza, recapito telefonico;
2. categoria, profilo ed Unità Operativa di ultima assegnazione, intendendo come tale quella presso la quale si risulta in servizio alla data di presentazione della candidatura;
3. selezione a cui intende partecipare;
4. dettagliato stato del servizio prestato presso l'Amministrazione di appartenenza e presso altre pubbliche amministrazioni;

5. di non essere stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto (censura) nei due anni antecedenti la data di scadenza del bando;
6. la valutazione positiva conseguita nella *performance* individuale negli ultimi tre anni;
7. l'eventuale superamento di procedure selettive/concorsuali per la medesima categoria oggetto di selezione presso l'Azienda o presso altre pubbliche amministrazioni;
8. indirizzo PEC presso al quale dovrà essere inviata ogni eventuale comunicazione.

La domanda deve essere sottoscritta, pena l'esclusione dalla procedura selettiva.

Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che nei due anni precedenti alla data di pubblicazione del bando abbiano ricevuto una sanzione disciplinare superiore alla censura.

Alla domanda dovranno essere allegati:

- un curriculum formativo e professionale datato e firmato, reso sotto forma di dichiarazione sostitutiva;
- un documento di identità personale in corso di validità;
- tutti i titoli che i candidati riterranno utili per la valutazione da parte della commissione.

Tutti i previsti requisiti dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito dal bando di indizione dell'avviso interno.

Art. 7

Modalità di presentazione delle domande

Le istanze di partecipazione dovranno essere trasmesse, esclusivamente a mezzo PEC, all'indirizzo che verrà comunicato in sede di avviso.

La trasmissione delle istanze dovrà avvenire entro le ore 24 del 20° giorno successivo alla data di pubblicazione del relativo avviso (bando) sul sito istituzionale dell'ARNAS nella apposita sessione dedicata a ciascuna procedura sul sito www.ao-garibaldi.ct.it alla voce "*Bandi di Concorso*". Qualora il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato al primo giorno successivo non festivo.

Art. 8

Ammissioni ed esclusione dalle selezioni

L'Ufficio Politiche del Personale e Relazioni sindacali, nell'ambito delle competenze allo stesso attribuite con la deliberazione n. 1248 del 9 novembre 2021, provvederà a verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dal bando di selezione per le progressioni verticali in capo ai candidati nonché la regolarità della presentazione della domanda.

L'esclusione dalla procedura selettiva è disposta con provvedimento motivato, da notificarsi entro 30 giorni dalla esecutività della relativa decisione. L'elenco dei candidati ammessi e degli esclusi viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ARNAS, attraverso pubblicazione all'albo pretorio nonché nella sezione riservata alla procedura selettiva.

I candidati ammessi saranno convocati per le prove selettive, almeno 15 giorni prima della data fissata, con comunicazione a mezzo pubblicazione sul sito internet aziendale nella apposita sezione riservata alla procedura selettiva.

La comunicazione a mezzo pubblicazione sul sito internet aziendale della convocazione per lo svolgimento delle prove ha valore di notifica nei confronti dei partecipanti.

Art. 9

Commissione esaminatrice

Le commissioni per le selezioni di cui al presente Regolamento, vengono nominate con apposito atto deliberativo e sono costituite da tre componenti, di cui uno – con qualifica dirigenziale – svolge la funzione di Presidente. In seno alla Commissione, oltre alla figura del dirigente, deve essere garantita la presenza di due figura professionale appartenenti almeno alla medesima categoria e profilo di quello messo a selezione o a categoria e profilo superiore. Tutti i componenti devono possedere competenza ed esperienza nell'ambito delle materie del profilo per cui la selezione è bandita. Le funzioni di segretario sono svolte da un dipendente del ruolo amministrativo, di categoria non inferiore alla C.

La valutazione dei candidati ammessi avverrà attraverso l'esame dei titoli e l'espletamento delle relative prove d'esame previste per il passaggio alla categoria e profilo immediatamente superiore, come indicato nei successivi articoli 10 ed 11 del presente Regolamento.

Art. 10

Criteri e modalità di espletamento delle selezioni

In relazione alle modalità di espletamento delle selezioni interne, per i passaggi verticali da una categoria e profilo a quello immediatamente superiore, si prevede, oltre alla valutazione dei titoli:

1. dalla categoria "A" alla categoria "B": una prova teorico-pratica su materie attinenti al profilo ed alle mansioni correlate;
2. dalla categoria "B" alla categoria "C": una prova pratica e un colloquio su materie attinenti al profilo professionale ed alle mansioni e specifiche competenze correlate e richieste;
3. dalla categoria "C" alla categoria "D": una prova pratica e un colloquio su materie attinenti al profilo professionale ed alle mansioni e specifiche competenze correlate e richieste.

Le concrete modalità di svolgimento delle prove per gli aspetti in questa sede non regolamentati nonché la durata prevista per ciascuna delle prove, saranno stabilite dalle commissioni preposte e comunicate ai concorrenti prima dell'inizio delle stesse. I colloqui saranno svolti in aule aperte al pubblico, garantendo il rispetto delle norme di sicurezza in materia anti-Covid. Le commissioni redigono specifici verbali per ogni seduta di riunione. A conclusione delle attività selettive, detti verbali saranno rimessi all'Ufficio di cui all'art. 8 per l'adozione dei conseguenti provvedimenti.

Art. 11

Ripartizione del punteggio e criteri di valutazione

Nell'ambito di ogni selezione, ciascuna Commissione dispone di complessivi 100 punti, così suddivisi:

1. progressioni verticali dalla categoria "A" alla categoria "B": a) punti 70 per la valutazione dei titoli; b) punti 30 per la valutazione della prova teorico-pratica;

2. dalla categoria "B" alla categoria "C": a) punti 40 per la valutazione dei titoli; b) punti 30 per la valutazione della prova pratica; c) punti 30 per la valutazione della prova orale;
3. dalla categoria "C" alla categoria "D": a) punti 30 per la valutazione dei titoli; b) punti 35 per la valutazione della prova pratica; c) punti 35 per la valutazione della prova orale.

Tutte le prove selettive (prova teorico-pratica, prova pratica e prova orale) si considerano superate con un punteggio minimo corrispondente alla sufficienza, determinato nella misura dei sei/10 rapportati al punteggio massimo assegnato a ciascuna prova.

Ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e *smi*, costituiscono titoli rilevanti ai fini delle progressioni verticali la valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive.

Conseguentemente, per quanto concerne le progressioni verticali dalla categoria "A" alla categoria "B", i 70 punti previsti per la valutazione dei titoli saranno ripartiti secondo le seguenti specifiche:

- a) titoli di carriera – massimo punti 40;
- b) titoli accademici e di studio – massimo punti 5;
- c) pubblicazioni e titoli scientifici – massimo punti 5;
- d) curriculum formativo e professionale – massimo punti 5;
- e) superamento di precedenti procedure selettive/concorsuali per la categoria immediatamente superiore p. 1 per selezione per un massimo di 3 punti;
- f) valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni per un massimo di 12 punti:
 - valutazione (media triennio) da 1,45 ad 1,50 – punti 12;
 - valutazione (media triennio) da 1,40 ad 1,44 – punti 9;
 - valutazione (media triennio) da 1,35 ad 1,39 – punti 6;
 - valutazione (media triennio) da 1,30 ad 1,35 – punti 3;
 - valutazione (media triennio) inferiore ad 1,30 – punti 0.

Con riferimento alle progressioni verticali per i passaggi dalle categorie da "B" a "C" i 40 punti previsti per la valutazione dei titoli saranno ripartiti secondo le seguenti specifiche:

- a) titoli di carriera – massimo punti 20;
- b) titoli accademici e di studio – massimo punti 3;
- c) pubblicazioni e titoli scientifici – massimo punti 3;
- d) curriculum formativo e professionale - massimo punti 4;
- e) superamento di precedenti procedure selettive/concorsuali per la categoria immediatamente superiore punti 1 per selezione per un massimo di 1 punti;
- f) valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni per un massimo di 9 punti:
 - valutazione (media triennio) da 1,45 ad 1,50 – punti 9;
 - valutazione (media triennio) da 1,40 ad 1,44 – punti 6;
 - valutazione (media triennio) da 1,35 ad 1,39 – punti 4;
 - valutazione (media triennio) da 1,30 ad 1,35 – punti 2;
 - valutazione (media triennio) inferiore ad 1,30 – punti 0.

Con riferimento alle progressioni verticali per i passaggi dalle categorie da “C” a “D”, i 30 punti previsti per la valutazione dei titoli saranno ripartiti secondo le seguenti specifiche:

- a) titoli di carriera – massimo punti 10;
- b) titoli accademici e di studio – massimo punti 3;
- c) pubblicazioni e titoli scientifici – massimo punti 3;
- d) curriculum formativo e professionale – massimo punti 4;
- e) superamento di precedenti procedure selettive/concorsuali per la categoria immediatamente superiore punti 1 per selezione per un massimo di 1 punti;
- f) valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni per un massimo di 9 punti:
 - valutazione (media triennio) da 1,45 ad 1,50 – punti 9;
 - valutazione (media triennio) da 1,40 ad 1,44 – punti 6;
 - valutazione (media triennio) da 1,35 ad 1,39 – punti 4;
 - valutazione (media triennio) da 1,30 ad 1,35 – punti 2;
 - valutazione (media triennio) inferiore ad 1,30 – punti 0.

Fermo restando il punteggio massimo sopra stabilito, ai fini della individuazione dei criteri di valutazione dei titoli (titoli di carriera, titoli accademici e di studio, pubblicazioni e titoli scientifici, curriculum formativo e professionale) e di attribuzione dei relativi punteggi, le Commissioni di cui all’art. 9 faranno riferimento a quanto previsto nella deliberazione n. 1193 del 25 ottobre 2021.

Il punteggio attribuito ai titoli sarà comunicato al candidato prima dell’espletamento delle prove orali. In caso di utilizzo di criteri diversi per la valutazione della *performance*, il relativo punteggio sarà calcolato in maniera proporzionale in sede di valutazione titoli.

Art. 12

Formazione della graduatoria finale e suo utilizzo

Ciascuna Commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito dei candidati idonei per l’assegnazione dei posti oggetto delle selezioni di cui al presente Regolamento, secondo l’ordine di merito della votazione complessiva, risultante dalla somma del punteggio conseguito attraverso la valutazione dei titoli e gli esiti delle prove pratiche, teorico-pratiche ed orali.

Gli atti relativi a ciascuna procedura saranno trasmessi all’Ufficio di cui all’art. 8, per la predisposizione degli atti conseguenziali.

La graduatoria sarà approvata con deliberazione del Direttore Generale e sarà pubblicata all’albo pretorio on line dell’ARNAS nonché sul sito istituzionale nella apposita sessione dedicata a ciascuna procedura.

La graduatoria avrà efficacia limitata ai posti oggetto della procedura, avrà validità per un periodo massimo di 18 mesi e non potrà essere utilizzata per finalità differenti da quelle della procedura stessa.

Art. 13

Revoca della selezione

L'ARNAS si riserva, per motivate ragioni, di disporre – con riferimento ad ogni singola procedura – la riapertura o la proroga dei termini, nonché la revoca o rettifica della selezione messa ad avviso, senza che i concorrenti possano avanzare pretese o diritti di sorta.

Art. 14

Norma di rinvio

Per quanto non previsto nel presente regolamento e per quanto non esplicitamente rimesso alla discrezionalità tecnico-specialistica delle Commissioni si rinvia alla vigente normativa contrattuale, ai contratti integrativi aziendali per il personale del comparto ai vigenti CC.CC.NN.LL. comparto sanità nonché alla normativa in materia, in vigore all'atto dell'emissione dei bandi.