

REGOLAMENTO

PER LA DISCIPLINA

DELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

(ART. 22, COMMA 15, DLGS. N. 75/2017)

Art. 1 - FINALITA' E AMBITO DI APPLICAZIONE/PRINCIPI GENERALI

Il presente regolamento disciplina le procedure selettive, per il triennio 2020-2022 per la progressione di carriera, riservate al personale dell'ASUR a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 22, comma 15, DLgs n.75/2017 e smi.

Le procedure di cui al presente regolamento mirano a valorizzare le professionalità interne e l'esperienza acquisite, le competenze e le capacità atte a svolgere le attività della categoria professionale nonché a coniugare la crescita professionale del personale con le esigenze 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, il rispetto dei principi generali normati all'art. 35, comma 3, del DLgs n.165/2001, il rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente, dei vincoli di bilancio.

Il numero di posti per le procedure selettive riservate non può superare per gli anni 2020, 2021 e 2022 il 30% di quelli previsti nel piano triennale del fabbisogno di personale come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.

Art. 2 - PIANIFICAZIONE PROGRESSIONI INTERNE

Le progressioni di carriera ai sensi dell'art. 22, comma 15, DLgs n.75/2017, e smi, sono oggetto di apposita pianificazione da parte della Direzione Generale ASUR nell'ambito dei posti previsti nei piani triennali di fabbisogno del personale e disponibili nella dotazione organica di ciascun profilo professionale e categoria e nei limiti dei posti riservabili all'accesso dall'interno.

Art. 3 - MODALITÀ DI SELEZIONE

I Direttori di Area Vasta provvedono all'indizione, con propria determina, delle selezioni interne per le progressioni di carriera e ne approvano gli avvisi.

La selezione avviene con procedura per titoli, prova scritta teorico /pratica e prova orale.

La progressione interna del personale dipendente nel sistema classificatorio viene effettuata, mediante:

- passaggio da una categoria all'altra immediatamente superiore
- passaggio all'interno della stessa categoria tra profili di diverso livello economico (all'interno delle categorie B e D),

come evidenziato nel prospetto che segue:

Progressioni interne	
da cat. A/B	a cat. B/BS
da cat. B/Bs	a cat. C
da cat. C	a cat. D
da cat. D	a cat. DS

L'avviso di selezione è oggetto di informazione alle OOSS e alle RSU di Area Vasta ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ASUR (www.asur.marche.it) nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso > con riferimento all'Area Vasta che procede all'indizione della selezione; il termine per la presentazione delle domande di partecipazione all'avviso di selezione scade il ventesimo giorno successivo a quello della data di pubblicazione dell'avviso sul sito internet aziendale. Qualora detto giorno sia festivo, il termine è prorogato al giorno successivo non festivo.

ART. 4 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

Al fine dell'ammissione alla selezione i candidati dovranno risultare in possesso dei seguenti requisiti:

- 1 essere dipendente a tempo indeterminato dell'Area Vasta nella categoria, o livello economico, immediatamente inferiore a quella relativa al profilo professionale del rispettivo ruolo (tecnico, amministrativo, professionale, sanitario) oggetto di selezione;
- 2 avere maturato presso ASUR Marche o presso una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del Dlgs n.165/2001, una anzianità di servizio di almeno 24 mesi nel profilo professionale della categoria o livello economico immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione e, se previsto, medesimo settore di attività o mestiere di appartenenza; è fatta salva la maggiore anzianità qualora prevista tra i requisiti richiesti dalle declaratorie delle categorie e dei profili di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo 20.9.2001, come modificate dal CCNL 19.4.2004, per l'accesso dall'esterno alla categoria o livello economico superiore;
- 3 essere in possesso dei titoli e requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso dall'esterno al posto messo a selezione, secondo quanto previsto dalle declaratorie delle categorie e dei profili di cui all'allegato 1 del CCNL integrativo 20.9.2001, come modificate dal CCNL 19.4.2004.

I requisiti prescritti devono essere posseduti entro la data di scadenza stabilita nell'avviso per la presentazione delle domande di partecipazione.

ART. 5 - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE

La Commissione di valutazione è nominata dal Direttore di Area Vasta (dal Direttore Generale relativamente gli avvisi di selezione interna riservati al personale che ricopre posti della dotazione organica della Direzione Generale ASUR) successivamente alla scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione ed è composta dai seguenti componenti effettivi in servizio presso l'ASUR o altre Aziende Sanitarie con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

Presidente:

- un dirigente del medesimo ruolo oggetto di selezione (sanitario, tecnico, professionale, amministrativo) o un dipendente appartenente alla categoria D nel cui ambito è collocato il profilo professionale oggetto di selezione.

Componenti:

2 esperti scelti tra il personale dell'area del comparto competenti nelle materie oggetto del concorso ed inquadrati in categoria almeno pari rispetto a quella relativa al posto messo a selezione, di cui:

- n. 1 scelto dal Direttore Generale ASUR;
- n. 1 designato dal Collegio di Direzione di Area Vasta.

La nomina dovrà essere effettuata secondo criteri di trasparenza e imparzialità, nel rispetto delle disposizioni di cui agli artt.35, 35-bis e 57 del Dlgs n.165/2001; tutti i componenti della Commissione valutatrice non dovranno inoltre trovarsi nelle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 11 del DPR n. 487/1994.

Le funzioni di segretario della commissione valutatrice sono svolte da un dipendente di categoria non inferiore alla C

ART. 6 – PUNTEGGI SELEZIONE

La Commissione valutatrice dispone, complessivamente, di 100 punti, così ripartiti:

- a) 40 punti per i titoli
- b) 30 punti per la prova scritta teorico/pratica
- c) 30 punti per la prova orale

I titoli da valutare sono i seguenti:

- a) Titoli di carriera
- b) Valutazione della performance individuale
- c) Curriculum professionale

I punti per la valutazione dei titoli rilevano in misura differenziata in ragione delle diverse funzioni e responsabilità riconducibili alle categorie di inquadramento del personale, come evidenziato nella tabella che segue:

Categoria	Titoli di carriera	Performance individuale	Superamento procedure selettive	Curriculum professionale	Punteggio Totale
Punteggio massimo attribuibile					
A – B – Bs	24	9	2	5	40
C	21	12	2	5	40
D	18	15	2	5	40

In particolare:

- 1) **Titoli di carriera:** è valutato il servizio a tempo indeterminato e determinato nel corrispondente profilo professionale della categoria (o livello economico) immediatamente inferiore a quello messo a selezione e, se previsto, medesimo settore di attività o mestiere di appartenenza, alle dipendenze di una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, Dlgs n. 165/2001. I titoli di carriera valutabili saranno esclusivamente quelli riguardanti i periodi di servizio eccedenti quello minimo richiesto per l'ammissione alla selezione.

I punti per la valutazione dei titoli di carriera sono così ripartiti tra le diverse categorie:

Categoria	Servizio a tempo indeterminato e determinato nel corrispondente profilo professionale della categoria (o livello economico) immediatamente inferiore a quello messo a selezione: x anno
A – B – Bs	1,2
C	1,0
D	0,9

E' valutato altresì il servizio a tempo indeterminato e determinato reso nel medesimo profilo professionale e categoria (o livello economico) messo a selezione; in tal caso il punteggio x anno di cui alla tabella precedente è aumentato del 30%.

- 2) **Performance individuale:** valutazione della performance individuale conseguita negli ultimi tre anni precedenti la data di scadenza dell'avviso di selezione; i punti sono così ripartiti tra le diverse categorie:

Valutazione della performance individuale conseguita	Punteggio x ciascun anno		
	A – B – Bs	C	D
tra il 91% ed il 100%	3,00	4,00	5,00
tra il 81% ed il 90%	2,25	3,00	3,75
tra il 71% ed il 80%	1,50	2,00	2,50
tra il 61% ed il 70%	0,75	1,00	1,25
inferiore 60%	===	===	===

In caso di performance individuale “non valutabile” e pertanto in carenza di valutazione in uno o più anni del triennio precedente la data di scadenza dell'avviso di selezione verrà presa in considerazione la valutazione dell'anno (o degli anni in caso di mancata valutazione per più di una annualità nel triennio) immediatamente precedente al triennio.

- 3) **Superamento di precedenti procedure selettive:** è valutata l'eventuale utile collocazione in graduatorie di concorsi pubblici svolti presso ASUR o altre Aziende del SSN per la copertura di posti a tempo indeterminato dello stesso profilo professionale e categoria del posto messo a selezione, o categoria superiore, come segue:
- n. 1 punto per ciascuna procedura selettiva
- 4) **Curriculum professionale:** formano oggetto di valutazione le attività professionali e di studio non riferibili ai titoli già valutati nei titoli di carriera, idonee ad evidenziare ulteriormente il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto al profilo professionale per cui si concorre, nonché gli incarichi di insegnamento conferiti da enti pubblici. Possono essere valutati esclusivamente:
- i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli per l'ammissione alla procedura (titolo richiesto per l'accesso dall'esterno alla categoria);
 - i titoli attinenti alla categoria e profilo professionale messi a selezione.

Non sono valutabili i percorsi formativi, in qualunque modo denominati, che sono stati conseguiti durante il ciclo di studio per l'acquisizione del titolo che è requisito di accesso alla categoria per cui si concorre.

La determinazione dei criteri di massima per la valutazione del curriculum professionale verrà effettuata dalla Commissione valutatrice prima dell'espletamento della prova scritta teorico /pratica.

La prova scritta teorico/pratica e la prova orale sono volti in particolare ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.

La prova scritta teorico/pratica, tenuto conto dei profili professionali messi a selezione, consiste:

- nello svolgimento di test o quiz a risposta multipla o aperta
- oppure soluzione di una serie di quesiti a risposta sinettica
- oppure nello svolgimento di un elaborato e/o stesura di un provvedimento amministrativo
- oppure nell'analisi e/o soluzione di un caso
- oppure nell'elaborazione di un programma o di un progetto
- oppure nell'illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali

I contenuti della prova orale sono determinati nell'avviso interno sulla base delle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria e del profilo professionale messo a selezione.

La prova scritta teorico /pratica s'intende superata qualora il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30.

La prova orale s'intende superata qualora il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30.

Art. 7 - GRADUATORIA E CONFERIMENTO DEI POSTI

Il punteggio finale è dato dalla somma del punteggio conseguito nella prova scritta teorico /pratica, nella prova orale e del punteggio complessivo attribuito nei titoli; a parità di punteggio si applicano le preferenze secondo l'ordine indicato nei commi 4 e 5 dell'art. 5 del DPR n. 487/1994.

Le graduatorie di merito vengono approvate con determina del Direttore di Area Vasta e sono pubblicate sul sito internet aziendale nella Sezione Amministrazione Trasparente > Bandi di concorso con riferimento all'Area Vasta che procede all'indizione della selezione.

Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito. La graduatoria di merito rimane valida per un periodo di ventiquattro mesi dalla data di approvazione.

Il passaggio a categoria o livello economico superiore si perfeziona con la stipula del contratto individuale di lavoro; gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di effettiva presa di servizio nel nuovo profilo professionale.

Il personale riclassificato è sottoposto al periodo di prova.

ART. 8 – ENTRATA IN VIGORE E VALIDITÀ

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di adozione della determina di approvazione ed avrà validità per tutte le procedure selettive attivate ai sensi dell'art.22, c. 15, del Dlgs n.75/2017 entro il 31 dicembre 2022.