

## **AZIENDA SERVIZI ALLA PERSONA RAVENNA CERVIA E RUSSI**

### **REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs n. 175/2017**

#### **Art. 1 Progressioni verticali**

Ai sensi del D.Lgs n.175/2017, art.22 comma 15, e tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo Ordinamento Professionale del 31.03.1999, .. *“Per il triennio 2018-2020, 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 20 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”.*

#### **Art.2 Oggetto e caratteristiche della procedura della progressione verticale**

1. L'articolo 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017 disciplina l'istituto delle progressioni verticali che trova applicazione, a cogenza della citata norma, soltanto ed unicamente per il periodo temporale del triennio 2018-2020.
2. Durante il triennio sopracitato tale istituto convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs 165/2001, il quale regola “a regime” (cioè a tempo indeterminato) le progressioni “di carriera” e quindi permane anche dopo il venir meno dell'istituto delle progressioni verticali di cui al comma precedente.
3. La suddetta procedura ha le seguenti caratteristiche:

▪ **facoltà:**

è in facoltà di ASP, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, attivare le particolari progressioni verticali.

▪ **spazi assunzionali:**

le progressioni verticali consentite dal D.Lgs 75/2017 consumano gli spazi assunzionali nel senso che laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno, posto che:

- a) la progressione verticale incide sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenziale della spesa tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore (lo stesso vale per la quantificazione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata);
- b) la progressione verticale vale come un'assunzione vera e propria, tanto che consuma integralmente per il valore iniziale della categoria, detto spazio.

▪ **procedure selettive riservate:**

a differenza delle progressioni di carriera "ordinarie", di cui all'articolo 52, comma 1-bis, l'articolo 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017 non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni, come nel precedente regime normativo.

▪ **titolo di studio:**

per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno.

▪ **personale di ruolo:**

la riserva è rivolta solo a personale "di ruolo", il quale conduce con l'ASP un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

▪ **tetto alle progressioni:**

il numero di posti per le procedure selettive riservate " non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area".

Per cui:

- a) il limite del 20% non riguarda i singoli concorsi, piuttosto è riferito al piano dei fabbisogni, che deve indicare in quale area potranno concentrarsi le progressioni verticali, per non più di un quinto del totale delle assunzioni;
- b) il 20% è da commisurare alle "teste" da assumere e non alla spesa per le assunzioni.

▪ **connessione con le progressioni verticali "ordinarie":**

quantunque le procedure previste dall'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs 165/2001 e dall'articolo 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017 sono autonome ed indipendenti, pur tuttavia tra esse intercorre una connessione finanziaria, in quanto il D.Lgs 75/2017 costituisce il vincolo secondo il quale l'attivazione delle selezioni riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indichi concorsi pubblici e si avvalga della previsione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d D.Lgs 165/2001, secondo la superiore percentuale.

▪ **contenuti della selezione:**

le norme transitorie descrivono anche i contenuti della selezione, la quale deve contemplare prove per "accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti".

▪ **effetti della valutazione:**

La selezione avverrà anche per titoli, considerando che: "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".

### Art.3

#### Condizioni e termini della procedura

1. Per personale interno o dipendente si intende esclusivamente il personale assunto dall'Asp a tempo indeterminato, destinatario dei C.C.N.L. del comparto Regioni ed Enti Locali, escluso qualsiasi rapporto di lavoro e/o di prestazione di opera di diversa natura e comunque costituito a

titolo precario o occasionale o con qualsiasi altra modalità prevista da specifiche disposizioni di legge.

2. La procedura selettiva della progressione verticale è rivolta al personale interno appartenente alla categoria inferiore e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno, con un'anzianità minima di 24 mesi nella categoria inferiore se appartenente alla stessa area di attività del posto messo a concorso, o con un'anzianità minima di 36 mesi nella categoria inferiore se appartenente ad altra area di attività.
3. Per le assunzioni che richiedono quale requisito il solo assolvimento della scuola dell'obbligo si intende:
  - licenza di Scuola Media Inferiore;
  - oppure licenza Scuola Elementare per i nati prima del 31/12/1951 e per quanti hanno conseguito detta licenza in data anteriore al 14/02/1963;
  - oppure certificazione dell'osservanza di almeno 8 anni delle norme sull'obbligo scolastico al compimento del 15° anno di età.
4. La procedura di progressione verticale ha luogo ai sensi del D.Lgs 75/2017 attraverso concorsi interamente riservati al personale interno entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dalla legge, nonché i vincoli, all'uopo fissati da quest'ultima.
5. Le norme transitorie del Dlgs n.75/2017, costituenti parte integrante e sostanziale del presente regolamento, poichè ne detta i principi e criteri, descrivono anche i contenuti della selezione, specificando che essa debba contemplare prove (che possono essere scritte ed orali oppure solo prova orale) per «accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti» ritenendo a tal fine, oltre alla valutazione dei titoli intesi come “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”.

#### **Art.4**

#### **Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne**

1. possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio di categoria i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria inferiore a quella correlata al profilo e al posto oggetto di selezione e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione, con un'anzianità minima di 24 mesi nella categoria inferiore se appartenente alla stessa area di attività del posto messo a concorso, o con un'anzianità minima di 36 mesi nella categoria e inferiore se appartenente ad altra area di attività.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
  - *categoria B e B3*: licenza di scuola media inferiore (o titoli di cui al precedente art.3, comma 3) e qualifiche professionali se richieste;
  - *categoria C*: diploma di scuola secondaria superiore, - e qualifiche professionali se richieste;
  - *categoria D*: diploma di laurea ed eventuale abilitazione professionale , se richiesta;

#### **Art. 5**

#### **Elementi di valutazione delle selezioni**

In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs n.175/2017: costituiscono elementi di valutazione:

- a) titoli di servizio: anzianità di servizio nell'Ente (considerata anche l'anzianità nell'Ipab originaria confluita in ASP);
- b) curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (titoli di studio per l'accesso dall'esterno alla categoria superiore, pubblicazioni ed ulteriori titoli di studio e scientifici) e la valutazione positiva della *performance* conseguita dal candidato negli ultimi tre anni.

**Art.6**  
**Prove selettive**

Oltre alla valutazione degli elementi di cui all'articolo precedente, nelle selezioni interne sono effettuate prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. E' in ogni caso prevista **una sola prova selettiva per tutte le categorie, scritta o pratica o colloquio** da scegliersi dalla Commissione Giudicatrice in relazione alle caratteristiche richieste dal ruolo da ricoprire.

**Art. 7**  
**Punteggio**

Per la prova selettiva la Commissione disporrà di **30 punti**. Per i titoli e il *curriculum* la Commissione potrà disporre di ulteriori **30 punti** secondo i criteri esplicitati nel bando.

**Art. 8**  
**Commissione esaminatrice**

La commissione esaminatrice è composta da tre membri ed è nominata con determinazione del Direttore.

**Art.9**  
**Rinvio al Regolamento delle selezioni esterne e alla normativa in materia**

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le norme previste dal Regolamento delle selezioni esterne dell' Ente, in quanto compatibili.  
Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale (compreso eventuali proroghe), che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.