

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE 2 agosto 2019, n. 1499

Approvazione dei criteri delle progressioni verticali di cui all'art.22 comma 15 del d.lgs. n.75/2017.

Il Vicepresidente con delega alla Protezione Civile e Personale e organizzazione, dott. Antonio NUNZIANTE, sulla base dell'istruttoria espletata dal dirigente del Servizio Reclutamento e contrattazione, confermata dal dirigente della Sezione Personale e Organizzazione riferisce quanto segue.

Il D.lgs.25 maggio 2017 n.75 ha previsto, attraverso l'art. 22 comma 15, una forma di procedura selettiva per le progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo, al fine di valorizzare le professionalità interne, per il triennio 2018-2020, fermo restando il possesso del titolo di studio dall'esterno, aggiuntiva rispetto a quella prevista dall'art. 52 del Decreto legislativo 31/03/2001 n.165.

Tale procedura può essere attivata nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali dell'ente, ovvero delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente (articolo 6 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Inoltre il numero di tali posti non può superare il 20% di quelli previsti nei piani di fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria ed erodono la percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini della progressione tra le aree di cui all'articolo 52 del D.lgs.165 del 2001.

La Giunta Regionale, con deliberazione n.886 del 15/05/2019, ha approvato il piano dei fabbisogni triennale 2019-2021, nonché il Piano Assunzionale per il 2019.

All'interno del medesimo si è previsto, tra l'altro, ai fini della valorizzazione delle professionalità interne, l'attivazione di procedure di progressione verticale per il passaggio dalla categoria B alla categoria C e per il passaggio dalla categoria C alla categoria D.

A tale proposito stante le numerose novità normative intervenute, però, è necessario emanare i criteri per la disciplina delle progressioni verticali, e nello specifico, per quelle di cui all'art.22 comma 15 D.lgs.75 del 25 maggio 2017, essendo queste ultime, come già sopra riferito, una fattispecie particolare e temporanea.

Tali criteri devono tener conto, infatti, ai sensi della norma sopra citata, dei seguenti principi generali:

- la prova deve avere come requisito di accesso il medesimo utilizzato nel caso in cui i posti fossero messi a concorso all'esterno, come da Regolamento in materia di accesso ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato della Regione Puglia, di cui al Regolamento Regionale n. 17 del 16 ottobre 2016. Nel caso di specie l'art.8 prevede per l'accesso alla categoria C il diploma di maturità e per l'accesso alla categoria D il diploma di laurea di primo livello.
- le procedure selettive, anche ai sensi delle Linee Guida in materia di reclutamento della Funzione Pubblica di cui alla Direttiva n.3 del 24/04/2018, dovranno essere prove pratiche, ovvero volte ad accertare effettivamente la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi e casi concreti.
- La valutazione del candidato dovrà effettivamente valorizzare le professionalità interne attraverso l'obbligatoria considerazione della valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi 3 anni, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti nonché dell'eventuale superamento di precedenti procedure selettive.

Il Vicepresidente, quindi, propone la approvazione dei criteri delle progressioni verticali di cui all'art.22 comma 15 del d.lgs.n.75/2017, di cui all'allegato A del presente atto, che ne costituisce parte integrante.

COPERTURA FINANZIARIA

La presente deliberazione non comporta implicazioni di natura finanziaria sia di entrata che di spesa e dalla stessa non deriva alcun onere a carico del bilancio regionale"

Il Vice Presidente relatore, delegato al personale e all'organizzazione, propone alla Giunta l'adozione del seguente atto finale.

Il presente provvedimento è di competenza della Giunta Regionale ai sensi dell'articolo 4, comma 4, lettera k) della legge regionale n. 7/97

LA GIUNTA

Udita la relazione del Vicepresidente con delega al Personale e organizzazione;

Vista la sottoscrizione posta in calce al presente dal dirigente del Servizio reclutamento e contrattazione e dal dirigente della Sezione Personale e organizzazione;

A voti unanimi espressi ai sensi di legge;

DELIBERA

Per le motivazione espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente riportate di:

1. condividere la relazione del Vicepresidente della Giunta regionale con delega al Personale e Organizzazione;
2. approvare i criteri delle progressioni verticali di cui all'art.22 comma 15 d.lgs.75/2017, di cui all'allegato A della presente deliberazione che ne costituisce parte integrante
3. di notificare il presente provvedimento al dirigente della Sezione Personale e organizzazione, alle OO.SS. e al personale delle R.S.U.
4. pubblicare il presente provvedimento sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia.

IL SEGRETARIO DELLA GIUNTA
SILVIA PIEMONTE

IL PRESIDENTE DELLA GIUNTA
MICHELE EMILIANO

ALLEGATO A

REGIONE PUGLIA

CRITERI PER LE PROGRESSIONI VERTICALI DELL'ART.22, COMMA 15, DEL
D.LGS. n. 75/2017

Art.1

Progressioni verticali di cui all'art.22 comma 15 del D.Lgs.n.75/2017

Ai sensi del D.Lgs.n.75/2017, 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" 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:

- è in facoltà dell'Amministrazione Regionale, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di risorse umane, attivare le particolari progressioni verticali;
- 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 la progressione verticale vale come un'assunzione vera e propria, talché consuma integralmente, per il valore iniziale della categoria, detto spazio e non solo per il delta tra categoria di appartenenza e categoria di destinazione;
- 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 prevede procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni.

Art. 3

Requisiti per la partecipazione alle selezioni interne.

1. Possono partecipare alle selezioni interne per il passaggio ai posti di categoria superiore i dipendenti in servizio di categoria immediatamente inferiore a quella correlata al posto oggetto di selezione, che abbiano superato positivamente il periodo di prova, e in possesso dei medesimi requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno secondo le indicazioni dell'avviso di selezione.
2. I titoli di studio e professionali per l'accesso dall'esterno sono i seguenti:
 - categoria B: assolvimento dell'obbligo scolastico e/o specifiche attestazioni richieste dall'avviso di selezione e dal profilo da ricoprire;
 - categoria C: diploma di scuola secondaria di secondo grado conseguito previo superamento di un corso di studi di durata quinquennale ed eventuali requisiti aggiuntivi previsti dall'avviso di selezione. Il diploma di scuola secondaria di secondo grado potrà essere sostituito da idoneo titolo di laurea che ne assolve le specifiche funzioni;
 - categoria D: Diploma di laurea ai sensi della normativa vigente

Art. 4

Elementi di valutazione delle selezioni.

1. In conformità al disposto di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, costituiscono elementi di valutazione:

- a) titoli di servizio: saranno valutati i titoli di servizio per il lavoro prestato alle dipendenze delle PP.AA.;
- b) curriculum professionale: formeranno oggetto di valutazione i titoli culturali e professionali (formazione, aggiornamento, pubblicazioni e titoli di studio e scientifici), la valutazione positiva della performance conseguita dal candidato per almeno tre anni negli ultimi cinque nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, anche per posti messi a concorso da altri enti, per lo stesso profilo professionale.

Art. 5

Prove selettive.

1. Oltre alla valutazione dei titoli, 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 distinte, per categoria, come segue:

- Categoria B: prova pratica (svolgimento di una prova pratica, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa e colloquio, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria relativa. Nel corso del colloquio saranno accertate anche le conoscenze del candidato in lingua inglese e in informatica.

- Categoria C: prova pratica (svolgimento di una prova pratica, anche mediante test o quiz a risposta multipla e/o libera, o sperimentazione lavorativa) e colloquio, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria relativa. Nel corso del colloquio saranno accertate anche le conoscenze del candidato in lingua inglese e in informatica

- Categoria D: prova pratica (redazione di una deliberazione di giunta regionale o determinazione dirigenziale sulla base di documenti in proprio possesso quali a titolo di esempio redazione di una determinazione di liquidazione, Istituzione e avviso per posizione organizzativa, istituzione di servizi regionali, redazione di pareri o note, determinazioni riguardanti il bilancio ecc., , capacità di analisi di testi giuridici

; analisi e/o soluzione di un caso; elaborazione di un programma o di un progetto; elaborati tecnici; illustrazione di procedimenti organizzativi e gestionali; altre prove di analogo contenuto inerenti la categoria del posto messo a selezione) e colloquio, i cui contenuti saranno determinati con riferimento alle peculiarità del posto da ricoprire, tenuto conto della categoria relativa. Nel corso del colloquio saranno accertate anche le conoscenze del candidato in lingua inglese e in informatica

Art. 6

Punteggio.

1. L'avviso di selezione interna dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore B, C o D, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 40 punti;
- b) punteggio relativo alla prova pratica: massimo 30 punti;
- c) punteggio relativo al colloquio: massimo 30 punti.

Le prove di cui alle lettere b) e c) s'intendono superate solo se il candidato ottenga un punteggio pari o superiore a 21 punti su 30 in ciascuna delle due prove pratica e colloquio.

L'ammissione al colloquio avviene solo in caso di superamento della prova pratica.

Il punteggio complessivo è dato dalla somma dei punteggi di cui alle precedenti lettere a), b), c)

In caso di parità è preferito il candidato che consegue il maggior punteggio nel colloquio.

2. Titoli – punteggio

Il punteggio riservato ai titoli è di massimo 40 punti così suddiviso:

- 1) massimo 15 punti per titoli di servizio.

In particolare saranno valutati i titoli di servizio per il lavoro dipendente prestato presso le PP.AA. di cui all'art.1, comma 2, D.Lgs. n.165/2001 (si attribuiranno 0,25 punti per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni di servizio prestato nella categoria immediatamente inferiore).

- 2) massimo 25 punti per curriculum professionale.

In particolare per il curriculum professionale saranno valutati:

a) titoli culturali e professionali ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso ovvero:

a1) formazione – massimo 8 punti:

– per posti di categoria D: punti 8 per massimo 1 ulteriore diploma di laurea oltre a quello richiesto per l'accesso alla selezione;

- per posti di categoria C: punti 4 per ogni ulteriore diploma oltre a quello richiesto per l'accesso alla selezione e punti 4 per diploma di laurea;

- per posti di categoria B: punti 4 per diploma di scuola media superiore di secondo grado e punti 4 per diploma di laurea;

a2) diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato o master di I livello o master di II livello: massimo 2 punti con assegnazione di 1 punto per ogni diploma come sopra indicato attinente all'attività concretamente esercitata in ufficio, conclusosi con superamento di esame finale e con rilascio di attestato da parte di Ente riconosciuto;

a3) abilitazione professionale: massimo 2 punti

b) valutazione positiva della performance: massimo 9 punti con assegnazione di 3 punti per ogni anno negli ultimi 3 anni precedenti l'avviso di selezione in cui il candidato abbia conseguito una valutazione positiva di 80 su 100;

c) superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altri enti, per la stessa categoria: massimo 4 punti con assegnazione di punti 2 per ogni idoneità conseguita presso una pubblica amministrazione di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgsn.165/2001 nella medesima categoria per cui si concorre.

Art. 7

Commissione esaminatrice.

1. La commissione esaminatrice è composta da 3 membri ed è nominata con atto del Responsabile della Sezione Personale e organizzazione, coadiuvati da un segretario verbalizzante.

Art. 8

Entrata in vigore.

1. I presenti criteri entrano in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Puglia.
2. Per quanto non espressamente disciplinato trovano applicazione le normative vigenti in materia di accesso al pubblico impiego ed al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro- Funzioni locali.
3. Con effetto dalla data di entrata in vigore dei presenti criteri sono abrogate tutte le disposizioni con esso incompatibili.
4. Successive disposizioni di legge modificano autonomamente gli articoli dei presenti criteri che siano in contrasto.



Allegato unico alla deliberazione
n. 100 del 3-9-2019
composta da:
Il segretario della G.R.
Per Silvia Trionfo