



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE DEL CENTRO

N. 662

OGGETTO: Approvazione del Regolamento Aziendale Progressioni verticali ex art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.

PROVENIENZA PROPOSTA: DIREZIONE AMMINISTRATIVA SERVIZIO AFFARI GENERALI E LEGALI

Il Redattore
(Martina Messana)

Il Responsabile del Procedimento
(Valentina Guzzo)

Il Dirigente
(Piero Livolsi)

VISTO CONTABILE

Si attesa la copertura finanziaria del presente provvedimento

Fondi ordinari di bilancio

Fondi Progettuali

Non comporta spesa

IL DIRIGENTE
Avv. Piero Livolsi

Dirigente Amministrativo
(Riccardo Giammanco)

PARERI

Si esprime parere favorevole

Il Direttore Amministrativo
(Giovanni Mauro)

Il Direttore della Formazione
(Pier Sergio Caltabiano)

)

L'anno duemilaventuno il giorno 17 del mese di luglio, presso la sede del CEFPAS, sita in Caltanissetta, via Giuseppe Mulè, 1,

IL DIRETTORE DEL CENTRO

Roberto Sanfilippo, nominato con D.P. n. n.678/Serv.1°/SG del 21 novembre 2018, procede all'adozione della seguente deliberazione:

VISTA la legge 23.12.1978, n. 833, istitutiva del S.S.N. e s.m.i.;

VISTO il Decreto Legislativo 30.12.1992 n. 502 e s.mm.ii.;

VISTA la legge regionale 3.11.1993, n. 30 istitutiva del Centro;

VISTO lo Statuto e il Regolamento Organico del Centro approvati con il Decreto dell'Assessore della Salute n. 827 del 16.09.2020 e adottati con la deliberazione del Centro n. 1069 del 13.10.2020;

VISTO il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTA la L.R. 14 aprile 2009 n. 5 recante "Norme per il riordino del Servizio Sanitario Regionale";

VISTO l'art. 29 della legge Regionale n. 9 del 15 maggio 2013;

VISTO il regolamento di cui in oggetto;

PREMESSO che l'art. 22, comma 15, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 - come modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 - stabilisce che *"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% 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"*;

CONSIDERATO, quindi, che il ricorso alle progressioni verticali è una facoltà rimessa alla discrezionalità di ciascuna pubblica amministrazione, al fine di *"valorizzare le professionalità interne"* di ruolo esistenti nella stessa;

CONSIDERATO, inoltre, che, come risulta dal verbale del 29 giugno 2021 allegato alla presente, in sede di delegazione trattante di parte pubblica e parte sindacale, il suddetto regolamento è stato approvato all'unanimità;

CONSIDERATO, altresì, che il regolamento concernente la disciplina suesposta è stato trasmesso (con nota Prot. del Centro n. 5987 del 19 luglio 2021) al Collegio Sindacale Straordinario che, con il verbale n. 3 del 26 luglio 2021, ne ha preso atto rimettendo il controllo di cui all'art. 16 della L.R. n. 5/2009 all'Assessorato Regionale della Salute;

RITENUTO di prendere atto del suesposto regolamento;

VISTA la presente proposta di deliberazione;

VISTI gli atti d'ufficio e la documentazione amministrativa;

ACQUISITO il visto contabile/amministrativo;

VERIFICATA la regolarità e la correttezza del procedimento de quo;

ATTESTATO che il presente provvedimento è stato predisposto nel rispetto della legge n. 190/2012 e nell'osservanza del vigente Piano Aziendale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

DELIBERA DI

1. **APPROVARE** il Regolamento Aziendale Progressioni verticali ex art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii, allegato alla presente, allegato alla presente per farne parte integrante;
2. **TRASMETTERE** copia della presente deliberazione all'Assessorato Regionale della Salute, ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui all'art. 16 della L.R. n. 5/2009, nonché, per opportuna conoscenza, ai membri della delegazione trattante;
3. **TRASMETTERE** copia della presente deliberazione al Collegio sindacale Straordinario;
4. **PUBBLICARE** nell'area "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente per le finalità di cui al D.lgs n. 33/2013 e per le finalità di cui all'art. 2 comma 6 Decreto Legge 16 luglio 2020, n. 76 Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120.

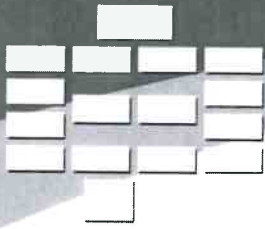

Il Direttore del Centro
(Roberto Sanfilippo)

)

ANNOTATA AL N.

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nell'albo di questo ente dal.....al che contro di essa non sono state prodotte opposizioni. La stessa è stata altresì pubblicata sul sito istituzionale www.cefpas.it (Voce "Atti del Centro").

Servizio Affari Generali
Martina Messina
giusta delega prot. n. 3177 del
16.04.2021



CEFPAS

Centro per la formazione permanente
e l'aggiornamento del personale del
Servizio sanitario

ALLEGATO DEDICATA N. 662 30/07/2014

REGOLAMENTO

"Progressioni verticali ai sensi dell'art. 22,
comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.,
per il personale del comparto
in servizio presso il CEFPAS"



INDICE

| | |
|--|---------------|
| Quadro normativo | pag. 3 |
| Art.1 – Oggetto | pag. 4 |
| Art. 2 – Requisiti di ammissione | pag. 4 |
| Art. 3 – Avviso di selezione | pag. 4 |
| Art. 4 – Domanda di ammissione | pag. 4 |
| Art. 5 – Commissione esaminatrice | pag. 5 |
| Art. 6 – Elementi di valutazione delle selezioni | pag. 5 |
| Art. 7 - Valutazione dei titoli e delle prove selettive | pag. 6 |
| Art. 8 - Formazione della graduatoria finale e suo utilizzo | pag. 8 |
| Art. 9 - Trattamento dei dati personali | pag. 8 |
| Art. 10 - Norme finali e di rinvio | pag. 8 |
| Art. 11 – Entrata in vigore | pag. 9 |



Quadro normativo

L'istituto delle progressioni verticali era stato disciplinato, originariamente, dall'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 (comma inserito dall'art. 62, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009), il quale prevede che *"Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore."*

Successivamente, in deroga a quanto stabilito dalla norma sopra riportata, l'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8 stabilisce che *"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%** 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."*

Il ricorso alle progressioni verticali è, quindi, una **facoltà** rimessa alla discrezionalità di ciascuna pubblica amministrazione, al fine di **"valorizzare le professionalità interne" di ruolo** esistenti nella stessa, e ciò conformemente a quanto disposto in materia di *"Progressioni di carriera"* dall'art. 24 del d.lgs. n. 150/2009, ai sensi del quale *"le amministrazioni pubbliche [...] coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni"*.

La disciplina dettata in materia, quindi, prevede che l'esercizio da parte delle Pubbliche Amministrazioni della facoltà di attivare le progressioni verticali debba essere adeguatamente motivato dalla necessità o dall'opportunità di dare valore all'esperienza maturata all'interno della stessa pubblica amministrazione e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente.

1. – Oggetto

Il presente regolamento intende disciplinare le procedure selettive per le progressioni verticali interne, per i passaggi da una categoria a quella immediatamente superiore, riservate al personale di ruolo, in applicazione delle specifiche previsioni di cui alla normativa sopra illustrata.

L'istituto delle progressioni verticali trova applicazione, in ottemperanza alle suddette disposizioni normative, per il triennio 2020 – 2022, salvo successive eventuali proroghe.

Il numero dei posti per le procedure selettive interne non potrà superare la percentuale stabilita dalla legge, fissata ad oggi nella misura del 30% di quelli previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria, con eventuali rilevazioni del fabbisogno del personale.

L'attivazione delle selezioni riservate impone di ridurre la percentuale di riserva di posti a personale interno, nel caso in cui l'amministrazione indica concorsi pubblici e si avvalga della previsione stabilita dall'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

2. – Requisiti di ammissione

Potranno partecipare alle selezioni interne per il passaggio alla categoria immediatamente superiore i dipendenti del CEFPAS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti:

- appartenenza alla categoria immediatamente inferiore a quella oggetto di selezione;
- possesso degli specifici requisiti culturali e professionali previsti nell'allegato n. 1 del CCNL Comparto Sanità 07.04.1999 e ss.mm.ii., per l'accesso dall'esterno;
- anzianità di servizio minima di tre anni;
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto/censura nel biennio precedente alla data di scadenza del bando.

I requisiti di cui sopra dovranno essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nell'avviso per la presentazione delle domande.

3. – Avviso di selezione

Per procedere alle selezioni interne per il passaggio alla categoria immediatamente superiore, il Centro provvederà ad approvare uno o più avvisi di selezione nel rispetto del presente regolamento. L'avviso di indizione della procedura selettiva dovrà contenere, in allegato, un modello di domanda. Il bando dovrà essere pubblicato all'albo pretorio e nell'apposita sezione del portale Amministrazione trasparente e dovrà esserne garantita la massima diffusione tra tutti i potenziali interessati, anche con ricevuta di presa visione, alle OO.SS. ed alla R.S.U.

4. – Domanda di ammissione

Per l'ammissione alle selezioni gli aspiranti, in possesso degli specifici requisiti culturali e professionali richiesti, dovranno presentare all'Ufficio indicato nell'avviso ed entro il termine perentorio nello stesso indicato, apposita domanda, sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali

richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, secondo il modello che verrà a esso allegato.

La domanda dovrà essere firmata in calce dal candidato, pena l'esclusione dalla procedura selettiva.

Alla domanda dovranno essere allegati a pena esclusione:

- un curriculum formativo e professionale datato e firmato, reso ai sensi del D.P.R. 445/2000;
- un documento di identità in corso di validità;
- tutti i titoli che i candidati riterranno utili per la valutazione da parte della commissione, secondo i criteri stabiliti nel bando anche resi ai sensi del D.P.R. 445/2000.

5. – Commissione esaminatrice

La valutazione dei candidati sarà effettuata da una Commissione esaminatrice nominata dal Direttore del Centro.

La Commissione sarà composta da tre componenti, di cui uno con funzioni di Presidente. Tutti i componenti dovranno essere in possesso di comprovata competenza nelle materie oggetto di selezione.

La commissione così formata procederà:

- alla verifica di eventuali motivate esclusioni dalle selezioni per mancanza dei requisiti previsti dal bando ovvero difformità;
- alla valutazione dei titoli ed all'espletamento delle relative prove di esame previste per il passaggio alla categoria immediatamente superiore, come indicato nei successivi articoli, nel rispetto dei requisiti previsti nel bando;
- alla stesura dei verbali delle sedute ed alla formulazione della graduatoria dei candidati idonei che verranno successivamente approvati con deliberazione del Direttore del Centro.

I componenti della commissione esaminatrice hanno l'obbligo di comunicare alla Direzione del Centro eventuali incompatibilità con i candidati partecipanti, nel rispetto delle norme vigenti.

6. – Elementi di valutazione delle selezioni

In conformità a quanto stabilito dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n.75/2017, saranno oggetto di valutazione i seguenti elementi:

- a) titoli di carriera;
- b) titoli accademici e di studio;
- c) valutazione delle performance conseguite dal candidato nel triennio precedente alla pubblicazione dell'avviso di selezione;
- d) curriculum professionale compreso l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive anche per posti messi a concorso da altre Amministrazioni del SSN, per il profilo a selezione.

Oltre alla valutazione degli elementi di cui ai punti precedenti, i candidati saranno sottoposti a prove volte ad accertare la capacità degli stessi 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 individuarsi nel bando, in relazione alle caratteristiche richieste dal ruolo da ricoprire.



Il diario delle prove sarà comunicato ai candidati mediante pubblicazione sul sito internet del CEFPAS nei termini stabiliti dal bando. Tale pubblicazione varrà quale notifica a tutti gli effetti. La mancata presentazione alla prova verrà considerata rinuncia alla selezione.

Le concrete modalità di svolgimento delle prove, per gli aspetti non previsti dal presente regolamento, saranno stabilite dal bando e/o dalla commissione nominata e comunicate mediante pubblicazione sul sito internet del Centro ai concorrenti prima dell'inizio delle stesse. La commissione redigerà specifici verbali per ogni seduta di riunione che, al compimento dell'insieme delle attività selettive a esse affidate, saranno trasmessi alla Direzione del Centro per l'adozione dei conseguenti provvedimenti formali.

7. – Valutazione dei titoli e delle prove selettive

Il bando di selezione dovrà prevedere, per l'accertamento dell'idoneità del candidato alla categoria superiore, l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- a) punteggio relativo ai titoli: massimo 40 punti;
- b) punteggio relativo alla prova selettiva: massimo 60 punti;

Per il superamento della prova selettiva il candidato dovrà ottenere un punteggio pari o superiore a 36 punti su 60.

Il punteggio complessivo sarà dato dalla somma dei punteggi di cui alle lettere a) e b). In caso di parità, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella categoria di attuale appartenenza. In caso di ulteriore parità, la preferenza sarà determinata dall'età anagrafica, nel modo stabilito dalle vigenti disposizioni di legge.

I 40 punti per la valutazione dei titoli saranno così ripartiti:

- a) titoli di carriera max p. 25

- servizio prestato presso il CEFPAS con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo determinato o indeterminato, nello stesso profilo professionale della categoria di attuale appartenenza, punti 1,20 per anno e 0,10 per mese. Verrà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni;
- servizio prestato presso altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo determinato o indeterminato, nello stesso profilo professionale della categoria di attuale appartenenza, punti 0,60 per anno e 0,05 per mese. Verrà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni;
- servizio prestato presso il CEFPAS con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo determinato o indeterminato, nel profilo professionale della categoria inferiore a quella di attuale appartenenza, punti 1,00 per anno e 0,083 per mese. Verrà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni;
- servizio prestato presso altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo determinato o indeterminato, nel profilo professionale della categoria inferiore a quella di attuale appartenenza, punti 0,50 per anno e 0,041 per mese. Verrà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni;

- servizio prestato presso il CEFPAS con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo determinato o indeterminato, in categoria superiore a quella di attuale appartenenza, punti 1,50 per anno e 0,125 per mese. Verrà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni;
- servizio prestato presso altri Enti del Servizio Sanitario Nazionale con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo determinato o indeterminato, in categoria superiore a quella di attuale appartenenza, punti 1 per anno e 0,083 per mese. Verrà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni;

b) titoli accademici e di studio max p. 4

- diploma di istruzione secondaria di II grado (punti 1,00);
- laurea triennale (punti 1,50);
- laurea magistrale e/o specialistica (punti 2,00);
- abilitazione professionale (punti 0,50);
- master universitari di I livello (punti 0,50);
- master universitari di II livello (punti 1,00);
- dottorato di ricerca (punti 1,50).

Il titolo di studio superiore assorbe i titoli inferiori. Non sono valutabili i titoli di studio fatti valere come requisito di ammissione alla selezione e quelli propedeutici per il conseguimento della Laurea Magistrale e/o Specialistica.

c) Valutazione delle performance max p. 6

Ai sensi dell'art. 22, comma 15, D.Lgs. n. 75/2017, verrà valutata la performance conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, nonché l'attività svolta e i risultati conseguiti. In particolare:

- Valutazione per ogni singolo anno nell'ultimo triennio:
 - non inferiore al punteggio di 80 (punti 0,40)
 - da 81 a 85 (punti 0,80)
 - da 86 a 90 (punti 1,20)
 - da 91 a 95 (punti 1,60)
 - da 96 a 100 (punti 2,00).



d) curriculum formativo e professionale max p. 5

Nel curriculum formativo e professionale saranno valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione acquisito, nell'arco dell'intera carriera rispetto alla posizione funzionale da conferire. In particolare, verranno valutati:

- corsi di formazione ed aggiornamento attinenti al profilo professionale da conferire:
 - da 30 ore fino a 49 ore (punti 0,25 per ogni corso)
 - pari o superiore a 50 ore (punti 0,50 per ogni corso)
- attività di docenza attinente al profilo per cui si concorre a seguito di incarico conferito da Enti pubblici (punti 0,25 per ciascun incarico di almeno 5 ore).
- servizio prestato presso Enti pubblici diversi da quelli già valutati alla lettera a) con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, a tempo determinato o indeterminato, punti 0,40 per anno e 0,03 per mese, per max punti 2,00. Verrà considerato mese intero la frazione superiore a 15 giorni;

Ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017, verrà, inoltre, valutato l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive. In particolare, saranno valutate le idoneità assegnando per ciascuna il seguente punteggio:

- selezione per profilo professionale corrispondente o superiore a quello messo a concorso (punti 0,25 per max punti 1);

Le idoneità valutabili saranno quelle conseguite nel triennio precedente alla data di scadenza dell'avviso di selezione.

La valutazione dei titoli verrà effettuata dalla Commissione Esaminatrice ai sensi di quanto stabilito dal DPR 220/2001.

8. – Formazione della graduatoria finale e suo utilizzo

Al termine di ciascuna selezione la commissione esaminatrice formulerà una graduatoria di merito dei candidati idonei per l'attribuzione dei posti oggetto della selezione, sulla base della votazione complessiva risultante dalla somma del punteggio conseguito nella prova e nei titoli. La graduatoria, gli atti e l'elenco degli esclusi con la specifica motivazione saranno approvati con deliberazione del Direttore del Centro e saranno pubblicati all'albo pretorio e nell'apposita sezione del portale Amministrazione trasparente.

Saranno dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a concorso, i candidati utilmente collocati nella graduatoria di merito.

La graduatoria generale di merito potrà essere utilizzata, nell'arco del triennio di vigenza della stessa, esclusivamente per la copertura dei posti inizialmente messi a selezione.

9. – Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali forniti dai candidati sarà effettuato nel rispetto dei principi di cui al D. Lgs. n. 196/2003, novellato dal D. Lgs. n. 101/2018, e del Regolamento UE 27 aprile 2016, n. 679. Il trattamento avverrà in modo lecito, corretto e trasparente, limitato a quanto necessario rispetto alle finalità e sarà svolto con modalità prevalentemente informatiche o telematiche.

10. – Norme finali e di rinvio

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia a tutte le disposizioni di legge, contrattuali e regolamentari applicabili in materia:

- vigenti CC.CC.NN.LL. comparto sanità;
- art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e s.m.i.;
- D. lgs 165 del 2001 e s.m.i.;
- DPR n. 220 del 2001 -Regolamento recante disciplina concorsuale del personale non dirigenziale del Servizio sanitario nazionale;
- DPR n. 445 del 2000 -Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa;
- DPR n. 487 del 1994 - Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

11. – Entrata in vigore

Il presente regolamento entrerà in vigore il giorno stesso in cui sarà esecutiva la deliberazione del Direttore del Centro che lo approverà.

Si stabilisce che le parti procederanno a verificare l'applicazione del presente regolamento, al fine di apportare le eventuali modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

Caltanissetta, li 30 luglio 2021

Il Direttore del Centro
Ing. Roberto Sanfilippo

