



DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE TRA AREE (PROGRESSIONE VERTICALE) C.D. "IN DEROGA" AI SENSI DELL'ART. 13 DEL CCNL 16.11.2022 FUNZIONI LOCALI, PER LA COPERTURA DI N. 4 POSTI NELL'AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE E N. 1 POSTO NELL'AREA DEGLI ISTRUTTORI

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la Legge 29 dicembre 1993, n.580 e, in particolare, l'art.20, come sostituito dall'art.1, comma 20, del D.Lgs. n.23, del 15 febbraio 2010, e modificato dall'art.1, comma 1, lett. t), del D.Lgs. n.219, del 25 novembre 2016, che attribuisce ai Segretari Generali funzioni di vertice delle Camere di Commercio, di cui all'art.16 del D.Lgs. n.165, del 30 marzo 2001 e s.m.i;

Visto il Decreto Legislativo 30.3.2001, n. 165 e s.m.i., recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche;

Visto il nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal Contratto Collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2023;

Vista la deliberazione della Giunta camerale n. 27 del 5.5.2023, con la quale sono stati adottati i profili professionali dell'Ente;

Visto il D.M. del 7 febbraio 2013 con il quale il sottoscritto è stato nominato Segretario Generale dell'Ente Camerale e la relativa presa d'atto della Giunta camerale con deliberazione n. 20 del 19 febbraio 2013;

Vista la deliberazione n.17 del 1° giugno 2022, con la quale la Giunta camerale ha rinnovato, con decorrenza immediata, l'incarico del sottoscritto;

Vista la deliberazione della Giunta n. 4 del 30 gennaio 2025, con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (di seguito PIAO 2025-2027), il quale, ai sensi dell'art. 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 e dell'art. 1 del Decreto del Presidente del Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, sopprime, assorbendolo nell'apposita sezione, tra gli altri, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2025 -2027;

Visto il Piano dei Fabbisogni di personale 2025/2027 approvato con la suindicata deliberazione della Giunta n. 4 del 30.01.2025 ed il piano annuale di reclutamento per l'anno 2025, approvato con deliberazione della Giunta n. 17 dell'11 aprile 2025;

Dato atto che fra le misure di dettaglio per il 2025, con il succitato atto di programmazione annuale si prevede, tra l'altro, la copertura di n.5 unità di personale di cui n.4 da inquadrare nell'**area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione** e n. 1 da inquadrare nell'**area degli Istruttori** attivando una procedura valutativa per la progressione verticale "in deroga" ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del Dlgs 165/2001, così come modificato dall'art. 3 comma 1 del D.L. 80/2021, in applicazione dell'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2023;

Visti in particolare:

- l'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001 il quale prevede l'inquadramento dei dipendenti pubblici in tre distinte aree funzionali e la possibilità di effettuare progressioni tra le aree del personale interno a seguito di procedura comparativa rinviando alla contrattazione collettiva la disciplina dei criteri attuativi delle stesse. Lo stesso comma prevede, altresì, che in sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019- 2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno;
- il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 ed in particolare l'art. 13 "Norme di prima applicazione", che, al comma 6, ha previsto che *"in applicazione dell'art. 52, comma 1bis, penultimo periodo, del D.Lgs 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza"*;
- il comma 7 del succitato articolo 13 che stabilisce *"Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
 - b) titolo di studio;*
 - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali"*;
- il comma 8 del succitato art. 13 che stabilisce *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL."*;
- l'orientamento applicativo ARAN CFL207 nel quale per l'utilizzo delle risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 - sono esplicitate le modalità di calcolo da applicare alle progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022;

Evidenziato che l'allegata Tabella C al succitato CCNL contiene l'indicazione dei requisiti che devono essere posseduti dai dipendenti interessati dalla suddetta procedura anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, ma con l'esperienza maturata nell'area immediatamente inferiore o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;

Considerato che per tali progressioni “speciali” o “in deroga” effettuabili a tutto il 31 dicembre 2025, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ove finanziate con le risorse di cui all’art. 1, comma 612 della Legge 234 del 30.12.2021, non necessita la copertura del 50% dall’esterno, così come ribadito dall’orientamento applicativo ARAN CFL209 del 28.03.2023 condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Ministero dell’Economia e delle Finanze;

Precisato inoltre che lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo delle risorse da destinare alle progressioni tra le aree ai sensi dell’art. 13 comma 8 CCNL 2019/2021 fino al 31 dicembre 2025 (ARAN CF229);

Rilevato che nell’ambito del PIAO 2023/2025 sono stati disciplinati i profili professionali di cui al comma 6, art. 12 del contratto collettivo previa informazione ai soggetti sindacali con nota prot. 11843 del 23/03/2023, per ciascuna area di inquadramento del personale dipendente, suddivisi in tre macro aree: – processi di supporto; processi primari- servizi anagrafici e di regolazione del mercato; processi primari – servizi per lo sviluppo dell’economia e per la formazione/mondo del lavoro:

Precisato che il ricorso alle progressioni verticali costituisce una facoltà rimessa alla discrezionalità di ciascuna pubblica amministrazione al fine di “valorizzare le professionalità interne” di ruolo esistenti nella stessa e ciò conformemente al dettato di cui all’art. 24, comma 2 del Dlgs 150/2009, secondo cui *l’attribuzione dei posti riservati al personale interno nei concorsi pubblici è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni;*

Atteso che l’esercizio della facoltà di attivare le progressioni verticali, proprio in ragione del fatto che trattasi di strumento derogatorio ed eccezionale di passaggio tra aree o categorie rispetto al pubblico concorso, è motivato dalla necessità e 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”;

Considerato che, nell’adozione del piano dei fabbisogni di personale per l’anno 2025, la Giunta camerale mira a garantire, tramite la copertura di tali posti con personale interno di provata esperienza e con una approfondita conoscenza delle procedure e dinamiche interne, una maggiore continuità e stabilità nell’erogazione dei servizi alle imprese. Il personale con esperienza all’interno dell’Ente è già efficiente in quanto familiare ai processi specifici e può svolgere le proprie mansioni con acquisita competenza contribuendo alla riduzione dei tempi di apprendimento e ad una maggiore produttività complessiva. Contribuisce, in tal modo, a velocizzare il raggiungimento dell’obiettivo programmato;

Considerato che le ragioni chiave per dare valore all’esperienza maturata all’interno dell’Ente risiedono:

- nella continuità e stabilità: i dipendenti all’interno dell’Ente maturano una conoscenza approfondita delle procedure e dinamiche interne contribuendo a garantire una maggiore continuità e stabilità nell’erogazione dei servizi;
- nell’efficienza operativa: il personale con esperienza all’interno dell’Ente è generalmente più efficiente in quanto familiare con processi specifici e può svolgere le proprie mansioni con

maggiore competenza contribuendo alla riduzione dei tempi di apprendimento e ad una maggiore produttività complessiva;

- nel risparmio di risorse: investire nella valorizzazione delle professionalità interne riduce la necessità di reclutare nuove risorse esterne comportando risparmi in termini di tempo, danaro e sforzi necessari per il reclutamento e la formazione di nuovi dipendenti;
- nella crescita professionale: valorizzare le professionalità interne implica il riconoscimento e la premiazione del contributo degli attuali dipendenti comportando l'aumento delle loro motivazioni, il senso di appartenenza e la soddisfazione professionale e favorendo un clima lavorativo positivo;
- nella conservazione del capitale intellettuale: ogni organizzazione accumula nel tempo un capitale intellettuale, costituito dalla conoscenza e dalle competenze dei suoi dipendenti. La valorizzazione dell'esperienza interna contribuisce a preservare questo capitale;
- nella adattabilità e innovazione: il personale con esperienza all'interno dell'Ente può essere fonte di idee innovative, avendo una comprensione approfondita delle sfide e delle opportunità specifiche dell'Ente;

Atteso che la progressione verticale in esame risponde all'esigenza di sviluppare e valorizzare le professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente e, essendo interamente finanziata con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018, rientra tra le progressioni speciali in deroga;

Tenuto conto che la procedura di cui si tratta è disciplinata, oltre che dall'art. 52, comma 1bis del D.lgs. 165/2001 anche dai principi di cui all'art. 35 d.lgs. 165/2001;

Ritenuto che le procedure di progressione verticale di cui all'art. 52, comma 1bis del d.lgs. 165/2001, in quanto selezioni interne rivolte unicamente al personale già dipendente dell'Ente, non sono soggette agli obblighi in materia di mobilità obbligatoria e volontaria preventive al reclutamento previste ai sensi degli artt. 30 e 34-bis del D.lgs. 165/2001;

Dato atto che i criteri per l'effettuazione delle procedure in esame sono state oggetto di informazione preventiva, ai sensi di quanto disposto dagli articoli 4 e 5 del CCNL del 16/11/2022, alle Organizzazioni Sindacali e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- in prima stesura con nota prot. n.14750 del 5/3/2025, e le stesse nei 5 giorni consecutivi hanno richiesto il confronto;
- in stesura aggiornata, in parziale accoglimento delle proposte formulate in sede di seduta di confronto del 14 marzo 2025 con nota prot.n.26194 del 21 marzo 2025;

Tenuto conto che il regolamento recante la disciplina delle progressioni verticali in deroga ai sensi dell'articolo 13, comma 6, del citato CCNL comparto Funzioni Locato 2019/2021 è stato approvato dalla Giunta camerale in veste di Consiglio con deliberazione n. 16 dell'11 aprile 2025;

Ritenuto che, in esecuzione della citata deliberazione di Giunta n. 17 dell'11.4.2025, occorre procedere al reclutamento, mediante progressione verticale "in deroga" ai sensi dell'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e in applicazione dell'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, di n. 5 unità di personale, di cui n. 4 da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e n.1 da inquadrare nell'Area degli Istruttori;

Visto l'art. 3, lett. b), del Regolamento per le progressioni verticali tra le aree che testualmente recita: *"Una volta programmata, la selezione è preceduta da apposito Avviso da pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale e all'Albo camerale per almeno 15 giorni; l'Avviso è portato a conoscenza di tutti i dipendenti al fine di assicurarne la massima diffusione.*

L'Avviso di cui al punto precedente contiene l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.

Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata secondo le modalità previste nell'Avviso. L'istanza deve contenere la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili a partecipare alla procedura, da riportare in elenco riepilogativo conformemente ad apposito schema da allegare all'Avviso";

RITENUTO, trattandosi di procedure di progressione straordinaria finalizzate a valorizzare l'esperienza e la professionalità maturate dal personale ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, di consentire la massima partecipazione prevedendo che l'inquadramento, in esito a dette procedure, avvenga nel profilo professionale corrispondente a quello posseduto ma afferente all'Area contrattuale superiore;

TENUTO PRESENTE che l'ammontare di cui all'art. 1, comma 612 della legge di bilancio per il 2022, in misura massima di € 10.909,00 pari allo 0,55% del monte salari 2018, è stato certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nell'ambito del verbale n. 3/2025, ovvero nell'ambito del parere espresso sulle facoltà assunzionali contemplate dal PIAO 2025/2027;

Visto lo schema di avviso allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante;

Visto il parere espresso dal responsabile del procedimento, nonché Capo Servizio AA.GG. e Gestione del Personale, dr.ssa Emilia De Luca, in ordine alla sola legittimità dell'istruttoria e di tutti gli adempimenti procedurali;

Visto il parere favorevole espresso dal Dirigente delle Aree I^ "Affari Generali e Personale" e II^ "Finanze", dott. Antonio Luciani, il quale in relazione al proprio status dichiara che nulla osta all'adozione del presente provvedimento tenuto conto degli effetti consequenziali che lo stesso è chiamato a produrre;

DETERMINA

- di considerare la premessa narrativa presupposto di fatto e di diritto del presente provvedimento;
- di dare avvio alla selezione interna finalizzata alla progressione verticale "speciale" o "in deroga", ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e in applicazione di cui all'art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16.11.2022, e nel rispetto di quanto previsto nell'apposito Regolamento approvato con deliberazione di Giunta camerale in veste di Consiglio con deliberazione n. 16 dell'11 aprile 2025, del personale dipendente a tempo indeterminato:
 - a) per la copertura di n. 4 posti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;
 - b) per la copertura di n. 1 posto appartenente all'Area degli Istruttori;
- di approvare l'avviso di selezione di cui all'allegato A) - comprensivo del modello di domanda di partecipazione come parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che il

medesimo sarà pubblicato nel all'albo camerale dell'Ente e nell'Amministrazione Trasparente, sezione Bandi di concorso, per almeno 15 giorni;

- di riservarsi di nominare con successivo provvedimento le Commissioni per la valutazione delle candidature.

Il presente documento informatico, firmato digitalmente ai sensi del Dlgs 82/2005 e smi, è esecutivo e sarà pubblicato nell'Albo camerale online, ai sensi dell'art. 32 della legge 18/6/09, n. 69.

Il Responsabile del Procedimento Amm.vo
(dott.ssa Emilia De Luca)

Il Segretario Generale
(Dott. Raffaele De Sio)

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.