



UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALSESIA

Corso Roma, 35 - 13019 Varallo (VC)

DETERMINAZIONE SERVIZI DI STAFF N. 17 DEL 03/12/2025

OGGETTO:

INDIZIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA - AI SENSI DELL'ART. 3 DEL VIGENTE REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI VERTICALI A REGIME E IN DEROGA, DELL'ART. 52 - COMMA 1 BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 E DELL'ART. 13 - COMMA 6 - DEL CCNL 16-11-2022 E SS.M. ED I. - PER LA PROGRESSIONE DI N. 1 DIPENDENTE - APPARTENENTE AL SETTORE AGRARIO, TECNICO, TERRITORIO, AMBIENTE DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI (PROFILO PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO) ALL'AREA DEI FUNZIONARI/EQ (PROFILO PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO).

L' anno duemilaventicinque il giorno tre del mese di dicembre,

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTO il D.P.R. 28.12.2000 n. 445 contenente il “Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa” e s.m. ed i.;

VISTO il contratto collettivo Nazionale del Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 e s.m. ed i.;

VISTO in particolare l'Art. 13 – comma 6 – di detto Contratto che prevede “In applicazione dell'Art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs n. 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 nell'allegata Tabella C di Corrispondenza. 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. 8. 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. [...]”;

VISTO il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta dell'Ente n. 1 del 11.09.2015 e modificato con Deliberazione di Giunta dell'Ente n. 42 in data 27.03.2019;

VISTO E RICHIAMATO il Regolamento per le progressioni verticali a regime e in deroga approvato dalla Giunta dell'Ente con deliberazione n. 104 in data 01.12.2025, la quale disponeva l'atto immediatamente eseguibile al fine di consentire la tempestiva attuazione dello stesso;

RICHIAMATI quindi di detto Regolamento:

- L'art. 3 – progressioni tra le aree in deroga – che prevede:

1. In applicazione dell'art. 52 c. 1-bis del D.lgs 165/2001 e dell'art. 13 c. 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, al fine di tener conto dell'esperienza e 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 allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL.
2. Le progressioni di cui al comma che precede sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, esse non modificano la dotazione organica e devono essere compatibili con il PTFP (Piano Triennale del Fabbisogno del Personale).
3. La valutazione comparativa si baserà sui seguenti fattori:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni fra le aree</i>					
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza maturata nell'area di provenienza	Capacità culturali	Competenze professionali	Totale massimo
		Non inferiore a 20%	Non inferiore a 20%		
Da Operatore a Operatore esperto	40	40	10	10	100
Da Operatore esperto a Istruttore	40	40	10	10	100
Da Istruttore a Funzionari/EQ	40	40	10	10	100

così come descritti nell'allegato sub "A" del Regolamento.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in entrambe le procedure (in deroga/a regime), in caso di parità punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

2. maggiore anzianità di servizio nell'area di inquadramento;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
4. maggiore anzianità anagrafica.

RICHIAMATO, altresì l'Allegato "A" al summenzionato Regolamento, contenente i criteri progressioni fra le aree di cui all'Art. 13 – comma 6 – del CCNL 16.11.2022 e s.m. ed i. – in deroga;

VISTO l'Allegato A – declaratorie – al CCNL 16.11.2022 e s.m. ed i. – AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE - che prevede:

“Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Appartengono, altresì, a quest'area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

Specifiche professionali:

- *conoscenze altamente specialistiche;*
- *competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;*
- *capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;*
- *responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.*

Requisiti di base per l'accesso:

laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali”;

PREMESSO CHE con deliberazione della Giunta Unionale n. 38 del 26/03/2025, è stato approvato il programma triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 contenuto nel PIAO valido per il triennio 2025/2027;

VISTA la Deliberazione di Giunta dell'Ente n. 106 in data 01.12.2025 avente ad oggetto: “PIAO 2025/2027 – AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE”, immediatamente eseguibile.

CHE fra le selezioni previste dalla sopra richiamata Deliberazione n. 38 del 26.03.2025 risulta compresa la progressione in deroga dall'area degli Istruttori (profilo professionale amministrativo) all'area dei Funzionari/EQ (profilo professionale amministrativo) di n. 1 (una) unità di personale appartenente al Settore Agrario, Tecnico, Territorio, Ambiente;

RILEVATA l'opportunità di valorizzare, premiare e sviluppare professionalità che già esistono nell'ambito dell'assetto organizzativo di questo Ente, nonché di preservare la specializzazione e

l'abilità professionale acquisiti dal personale già appartenente ai ruoli dell'Unione Montana dei Comuni della Valsesia;

VISTA la nota del Dipartimento della funzione pubblica (0066005-P- del 06.10.2021) che prevede: *“Da quanto detto discende che, in sede applicativa, le stesse amministrazioni procedenti potranno programmare il ricorso alla procedura comparativa per la copertura di più elevati fabbisogni professionali adattandola alle proprie esigenze, ossia declinando in autonomia con propri atti i titoli e le competenze professionali [...] nonché i titoli di studio ulteriori rispetto a quelli validi per l'accesso all'area dall'esterno [...] ritenuti maggiormente utili - per l'attinenza con le posizioni da coprire previste dall'ordinamento professionale vigente al proprio interno, sulla base del contratto collettivo di riferimento e con le attività istituzionali affidate – ai fini del superamento della procedura comparativa e funzionali al miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione, assegnando – ove possibile - anche il relativo punteggio.”;*

RITENUTO di indire una procedura comparativa - ai sensi dell'articolo 3 del regolamento per le progressioni verticali a regime e in deroga, dell'art. 52 - comma 1 bis - del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13 – comma 6 - del CCNL 16-11-2022 – per la progressione di n. 1 dipendente - appartenente al Settore Agrario, Tecnico, Territorio, Ambiente - dall'Area degli Istruttori (profilo professionale amministrativo) all'Area dei Funzionari/EQ (profilo professionale amministrativo) come in oggetto indicata;

VISTO l'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede: *“1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, con esclusione delle amministrazioni previste dall'articolo 3, comma 1, ivi compreso il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste.”;*

VISTO l'art. 30 bis del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede: *“1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non è richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità.”;*

RICHIAMATA, in proposito, la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2006 che prevede: *“ ... Tale costante giurisprudenza non ignora comunque che la decisione, correttamente assunta, di avviare procedure di progressione professionale nasce da un'attenta analisi organizzativa che l'amministrazione deve compiere in sede di programmazione triennale dei fabbisogni verificando anche l'esistenza, al proprio interno, di professionalità utili. E' in tale sede, infatti, che si devono valutare i percorsi per una razionale riallocazione del personale ed ottimizzazione dei compiti direttamente connessi con le attività istituzionali e dei servizi da rendere all'utenza, con*

*eventuale riduzione del personale impiegato in compiti logistico strumentali e di supporto (si veda l'articolo 1, comma 93, della legge n. 311 del 2004). Nei processi di riconversione del personale trova ampio spazio la possibilità di valorizzare le professionalità interne che meglio rispondono al fabbisogno dell'ente, così costituendo una valida alternativa, anche in termini di acquisizione di competenze specifiche e di costi, al reclutamento dall'esterno. **In quest'ottica si ritiene che non trovi applicazione alle procedure di progressione verticale l'art. 34bis ed il principio del previo esperimento della mobilità, in quanto le medesime costituiscono una diretta e più favorevole conseguenza di una precisa scelta organizzativa assunta in sede di programmazione triennale dei fabbisogni.***";

Visto il Decreto del Presidente dell'Unione n. 2 in data 07/01/2025 di nomina del Segretario dell'Unione Montana dei Comuni della Valsesia;

Visto il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visto il G.D.P.R. 2016/679 e il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, concernenti la tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali;

Evidenziato che, in capo al Responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, non sussiste conflitto d'interessi, neppure potenziali;

DETERMINA

1. Di indire una **Procedura comparativa – ai sensi dell'Articolo 3 del regolamento per le Progressioni verticali a regime e in deroga, dell'art. 52 – comma 1 bis del D.Lgs n. 165/2001 e dell'Art. 13 – comma 6 – del CCNL 16.11.2022 e s.m. ed i. – per la progressione di n. 1 dipendente – appartenente al Settore Agrario, Tecnico, Territorio, Ambiente - dall'Area degli Istruttori (profilo professionale amministrativo) all'Area dei Funzionari/EQ (profilo professionale amministrativo).**
2. Di approvare l'avviso ed i relativi allegati concernenti la procedura di che trattasi così come allegati al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale del presente atto.
3. Di stabilire che con successivo provvedimento verrà nominata apposita Commissione per la presente procedura.
4. Di stabilire che la presente Determinazione unitamente all'avviso ed ai relativi allegati acclusi vengano pubblicati all'Albo Pretorio e sul sito internet dell'Unione Montana dei Comuni della Valsesia (www.unionemontanavalsesia.it) – al seguente link: [Bandi di concorso - Unione Montana dei Comuni della Valsesia](#) – Amministrazione trasparente.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
SERVIZI DI STAFF
Firmato Digitalmente**