



**C O M U N E   D I   O M E**

**Provincia di Brescia**

**AREA SERVIZI GENERALI**

**ORIGINALE**

**DETERMINAZIONE R.G. N. 372 DEL 18/11/2022**

<b>OGGETTO:</b>	CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA COMPARATIVA PER COPRIRE DUE POSTI DELL'AREA DEI FUNZIONARI RISERVATI AL PERSONALE
-----------------	---

Il segretario comunale

richiamati:

principi di economicità, efficacia, pubblicità, imparzialità e trasparenza dell'azione amministrativa di cui all'articolo 1 comma 1 della legge 7 agosto 1990 n. 241 e smi;

gli artt. 97 e 107 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e smi (TUEL);

il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e smi, con particolare riferimento all'art. 5 comma 2 secondo il quale le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro e, in particolare, la direzione e l'organizzazione del lavoro sono "assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro";

premesso che:

la giunta comunale, con deliberazione n. 82 il 17/12/2021, ha licenziato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e la relativa dotazione organica;

successivamente, con deliberazione n. 81 del 9/9/2022 l'esecutivo è intervenuto per integrare e correggere il suddetto piano dei fabbisogni;

con la deliberazione n. 81 del 9/9/2022 la giunta, in particolare, "allo scopo di riconoscere la professionalità acquisita, motivare e fidelizzare il proprio personale", ha deciso di autorizzare due progressioni tra aree, dalla categoria C alla categoria D;

la giunta, pertanto, ha ripristinato i due posti della categoria D, soppressi con proprio con la deliberazione n. 82 del 17/12/2022, riservandone l'accesso al personale dipendente;

infine, l'esecutivo ha precisato che "le progressioni di carriera saranno effettivamente svolte ove consentito dalla legge e dalle disposizioni dei contratti nazionali del comparto Funzioni locali, nel rispetto dei vincoli di bilancio";

premesso che:

l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., prevede che negli enti locali, le progressioni fra aree, avvengano tramite procedura comparativa "fatta salva un riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno";

le assunzioni di questo comune sono state da sempre riservate all'accesso dall'esterno; in particolare, nell'ultimo quinquennio sono state effettuate otto assunzioni dall'esterno (relative a quattro posizioni):

1. in data 1/10/2018 è stato assunto, con chiamata dal centro per l'impiego, il Signor I. poi trasferitosi in data 1/10/2019;
2. il 15/10/2018 è stata assunta previo concorso la dottoressa B., architetto, poi trasferitasi nel 2021;
3. il 25/6/2019 svolto un concorso, il comune ha assunto la Signora O., poi cessata il 13/9/2020;
4. il 15/6/2020 è stata assunta la Signora C. attingendo dalla graduatoria di altro comune;
5. in data 9/11/2020 al termine di un concorso è stata assunta la Signora F., part time, che ha rassegnato le dimissioni con decorrenza 1/6/2022;
6. in data 1/9/2021 previo concorso è stata assunta la Signora S.;
7. il 10/6/2022 al termine dell'ennesima selezione è stata assunta la Dottoressa Z. che poi ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 11/9/2022;
8. infine, è stata assunta la Dottoressa O. utilmente in graduatoria del concorso di cui al punto precedente;

tutte le assunzioni di cui sopra (anche per coprire posti modificati volta per volta, quindi di nuova istituzione), hanno permesso di immettere nuovo personale nella pubblica amministrazione; il comune non ha mai fatto ricorso alla "mobilità" tra enti;

riservare due posti alle progressioni, significa destinare alla carriera del personale interno una quota di soli 2/8 rispetto alle assunzioni effettuate dall'esterno (quindi, una quota pari alla metà del limite massimo del 50%);

una lettura diversa della norma che, anziché guardare allo storico delle assunzioni dell'ente, imponga di riservare il 50% dei posti della programmazione futura delle assunzioni del prossimo triennio, di fatto, impedirebbe ai dipendenti dei comuni che dispongono di poco personale, di poter beneficiare di avanzamenti di carriera;

una tale interpretazione, se calata nella concreta realtà delle amministrazioni che dispongono di un numero limitato di dipendenti che, non potendo programmare l'assunzione di nuovo personale, non possono riservare il 50% di posti "nuovi", è in palese contrasto con il principio costituzionale dell'uguaglianza (art. 3 Cost.);

in concreto, solo i dipendenti degli enti locali impiegati in amministrazioni di oltre 80-100 unità, le quali, anno per anno, possono programmare un numero significativo di nuove assunzioni (anche solo per sostituire il personale in quiescenza), potrebbero aspirare alla progressione di carriera;

una interpretazione del vincolo del 50%, costituzionalmente orientata, non può non tener conto di tutte le nuove assunzioni effettuate (perlomeno negli anni recenti) e non solo di quelle di nuova programmazione;

premesso che:

non è nemmeno inappropriato rammentare i parametri del decreto del Ministero dell'Interno che fissa i "rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto";

ad oggi, vige il DM 18/11/2020 relativo al triennio 2020-2022;

il DM 18/11/2020, fissa il numero “minimo” di dipendenti che il Ministero ritiene sia necessario per assicurare lo svolgimento di tutti i compiti istituzionali (di un comune che tecnicamente è “fallito”);

secondo il Ministero, il comune di Ome -di circa 3.200 abitanti- dovrebbe disporre di un dipendente ogni 159 residenti: quindi, venti dipendenti a tempo pieno;

il comune occupa un collaboratore ogni 290 residenti: undici dipendenti, non tutti a tempo pieno, uno a tempo determinato (ai sensi dell’art. 110 comma 2 del TUEL);

questi numeri dimostrano che gli undici dipendenti di Ome svolgono i compiti che secondo il Ministero dovrebbero essere assegnati a venti unità;

alla luce di quanto sopra, una interpretazione del vincolo del 50% diversa da quella che considera lo storico delle assunzioni, finirebbe per penalizzare dipendenti meritevoli che, impiegati in un comune di poche unità, sono costretti a svolgere molte più mansioni;

ne consegue, che il risultato ottenuto sarebbe esattamente all’opposto di quanto voluto dal legislatore dell’art. 52 del d.lgs. 165/2001;

premesso che:

il CCNL siglato il 16/11/2022 del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2019-2021, ha stabilito che i dipendenti dell’Area degli istruttori (cat. C) possano accedere all’Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione (cat. D), se in possesso del “diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno dieci anni di esperienza maturata nell’area degli istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile” (art. 13 comma 6 e Tabella C);

il contratto nazionale di cui sopra, relativo al triennio 2019-2021, è stato siglato come di consueto con notevole ritardo, solo in data 16/11/2022;

nel corso del triennio 2019-2021, questo comune ha programmato e svolto quattro assunzioni, nelle date seguenti: 15/6/2019, 25/6/2019, 9/11/2020 e 1/9/2021;

considerate le quattro assunzioni 2019-2021, triennio cui si riferiscono le norme contrattuali, la riserva di due posti alle progressioni di carriera risulta conforme al limite del 50%, anche secondo una lettura più “formale” del vincolo”

premesso che:

il comma 1-bis, dell’art. 52, del d.lgs. 165/2001, come riscritto dall’art. 3 del DL 80/2021 (convertito dalla legge 113/2021), oltre a prevedere la riserva di almeno il 50% dei posti all’accesso dall’esterno, ha stabilito che le progressioni fra aree avvengano tramite procedura comparativa basata su:

valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio; assenza di provvedimenti disciplinari; possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno; sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;

la norma, che impone di effettuare una procedura comparativa tra i candidati, non richiede più un vero e proprio concorso pubblico, come inizialmente era stato imposto dall’art. 62 del d.lgs. 150/2009;

quindi, sulla scorta del CCNL e dell'art. 52, in data 13/9/2022 il sottoscritto segretario comunale, pubblicando (in Amministrazione trasparente) il relativo Avviso, ha avviato la procedura selettiva, riservata al personale, per la copertura di due posti della categoria D;

entro il termine per la presentazione delle domande (ore 12.00 del 20/9/2022), sono pervenute le candidature delle Signore G. (14/9/2022 prot. 7637) e Z. (14/9/2022 prot. 7638);

entrambe le candidate sono risultate munite dei requisiti richiesti, pertanto, il 20/9/2022, il sottoscritto ha formulato la graduatoria applicando i criteri oggettivi previsti dall'Avviso;

il tutto è stato riassunto nel Verbale del 20/9/2022 che alla presente si allega quale parte integrante e sostanziale;

secondo il Verbale, entrambe le candidate possono accedere alla progressione di carriera dallo 1/1/2023 (come indicato nell'Avviso);

premesso che:

l'efficacia dell'intera procedura è stata subordinata alla *condizione sospensiva* della sottoscrizione del Contratto collettivo nazionale di lavoro, Comparto Funzioni Locali, nel medesimo testo della preintesa del 4/8/2022 (con particolare riferimento all'art. 13 comma 6 ed alla Tabella C);

detto contratto, i cui contenuti sono i medesimi della preintesa del 4/8/2022, è stato sottoscritto il 16/11/2022;

ne consegue che l'intera procedura è divenuta efficace e che le due candidate possono accedere ai due posti dell'Area dei funzionari (cat. D) dallo 1/1/2023;

tanto richiamato e premesso, il segretario comunale

#### DETERMINA

1. di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integrati e sostanziali del dispositivo;
2. di approvare il Verbale del 20/9/2022 che si allega quale parte integrante e sostanziale della presente;
3. infine, in attuazione della deliberazione n. 81 del 9/9/2022, di approvare la progressione dalla categoria C (Area degli Istruttori) alla categoria D (Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione) delle due candidate con decorrenza primo gennaio duemilaventitre (1/1/2023).

**Segretario Comunale**  
Gozzoli Omar / Infocamere S.c.p.a.