



Comune di MORLUPO
Città Metropolitana di Roma Capitale

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

REGISTRO GENERALE	
Numero	Data
1242	07-11-2025

**Servizio:1.1 SERVIZI DEMOGRAFICI, ELETTORALE, ANAGRAFE E STATO CIVILE -
GESTIONE GIURIDICA PERSONALE - CONTROLLI INTERNI**

Responsabile del Servizio:ASSISI ALFREDO

OGGETTO:	ATTUAZIONE DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 75/2025 DI APPROVAZIONE DEL PIAO 2025-2027, SOTTO SEZIONE 3.3, PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE — INDIZIONE PROCEDURA DI PROGRESSIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE FRA LE AREE DI INQUADRAMENTO (PROGRESSIONE VERTICALE C.D. "IN DEROGA") EX ART. 52, COMMA 1 BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 ED EX ART. 13 COMMI 6 E SS DEL CCNL 16/11/2022 - APPROVAZIONE AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N. 1 FUNZIONARIO SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE ED ESPERTO IN ANAGRAFE E STATO CIVILE (EX CAT. D) PROVENIENTE DALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI
-----------------	---

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il Decreto Sindacale n. 10 del 5 agosto 2025 che conferisce al sottoscritto Segretario Comunale Avv. Alfredo Assisi, l'incarico di Responsabile del Settore Amministrativo 1.1 e confermato "Responsabile dei servizi Demografici, elettorale, anagrafe e stato civile - assistenza organi istituzionali e gestione giuridica del personale - protocollo e controlli interni" ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d) del D.lgs. 267/2000;

Vista la Legge n.241/1990 e ss.mm.ii.;

visto il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm. e ii.;

Visto l'art.39 della Legge n.449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;

Visto l'art 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che testualmente prevede: “*Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.*”;

Considerato che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto il vigente CCNL del comparto Funzioni Locali;

Vista la delibera di Giunta Municipale n. 84/2024 di approvazione del PIAO 2024 – 2026, con cui è stata fra l'altro predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2024 – 2026, e ss.mm. e ii.;

Vista da ultimo la delibera di Giunta Municipale n. 75/2025 di approvazione del PIAO 2025 – 2027, con cui è stata fra l'altro predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2025 – 2027;

Visto quanto previsto in tema di disciplina transitoria delle progressioni del personale dipendente fra le aree di inquadramento (Verticali) dall' art. 13 commi 6 e ss del CCNL 16/11/2022;

Preso atto che l'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, dispone che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, 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 nella allegata Tabella “C” di Corrispondenza del medesimo CCNL;

RILEVATO che al fine di attivare le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL 16.11.2022, ai sensi del comma 7 del medesimo art. 13, le Amministrazioni devono definire, previo confronto con i soggetti sindacali ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle procedure valutative 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, le competenze acquisite nei contesti lavorativi e le abilitazioni professionali;

Considerato quindi che in conformità a quanto disposto dall'art. 52, c. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 13, cc. 6-8, CCNL 16 novembre 2022, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate dai dipendenti effettivamente utilizzate dall'Amministrazione comunale, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale introdotto con il CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022, è necessario procedere a disciplinare le procedure comparative per la progressione tra le Aree riservate al personale di ruolo, aperte anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

Considerato altresì che il numero dei posti per le procedure comparative in oggetto è individuato dalla Giunta

Comunale nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) nell'apposita sottosezione 3.3 (Piano Triennale del Fabbisogno di personale) e che le procedure valutative disciplinate dal presente regolamento possono essere attivate entro il 31 dicembre 2025, ovvero successiva scadenza eventualmente disposta dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Visto in tal senso quanto previsto dal PIAO 2025 – 2027 approvato con delibera di giunta municipale n. 75/2025 che testualmente prevede che: “... in adempimento, modifica ed integrazione al D.u.p. 2025 – 2027, e quale primo atto della Programmazione di Fabbisogno di personale 2025-2027 per far fronte alle esigenze del Dipartimento 1, settore 1.1. Demografici, Anagrafe e Stato civile dell'Ente, di confermare l'utilizzo delle ordinarie facoltà assunzionali dell'Ente: - per potenziare il settore Anagrafe e stato civile dell'Ente, attraverso il reclutamento a far data indicativamente dal mese di giugno del 2025, di **una unità di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e Stato civile, o profilo assimilabile a tempo indeterminato e pieno, tramite progressione di carriera dalla qualifica immediatamente inferiore** mediante “procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...” da effettuarsi – in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis del TUPI nonché delle **previsioni dell'art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022, entro il 31/12/2025, per come disciplinata mediante apposito Regolamento interno** integrativo del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, o mediante modifica al Regolamento sulle progressioni di carriera approvato con delibera di G.m. n. 150/2021 e ss.mm. e ii., **previo confronto con le parti sindacali di cui all'art. 5 del CCNL 16/11/2022;**”

Preso e dato atto che con delibera di Giunta n. 214 dell'8 ottobre 2025 si è provveduto ad approvare il “Regolamento comunale per la disciplina transitoria delle progressioni del personale dipendente fra le aree di inquadramento (Verticali) ex art. 13 commi 6 e ss del CCNL 16/11/2022”, per lo svolgimento delle progressioni verticali dei dipendenti in servizio presso il comune di Morlupo ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dell'art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022, che integra e modifica, per le parti incompatibili, il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente, approvato con delibera di giunta municipale n. 122/2003 e ss.mm.e ii.;

Visto il testo del “Regolamento comunale per la disciplina transitoria delle progressioni del personale dipendente fra le aree di inquadramento (Verticali) ex art. 13 commi 6 e ss del CCNL 16/11/2022”, che si compone di n. 8 articoli;

Ritenuto pertanto di procedere in esecuzione della deliberazione di G.C. n. 75/2025 di approvazione del PIAO 2025 – 2027, che tra le misure previste per il 2025, “...per potenziare il settore Anagrafe e stato civile dell'Ente..” indica fra l'altro “... il reclutamento a far data indicativamente dal mese di giugno del 2025, di **una unità di ex categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e Stato civile, o profilo assimilabile a tempo indeterminato e pieno, tramite progressione di carriera dalla qualifica immediatamente inferiore** mediante “procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...” da effettuarsi – in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis del TUPI nonché delle **previsioni dell'art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022, entro il 31/12/2025, per come disciplinata mediante apposito Regolamento interno** integrativo del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, o mediante modifica al Regolamento sulle progressioni di carriera approvato con delibera di G.m. n. 150/2021 e ss.mm. e ii., **previo confronto con le parti sindacali di cui all'art. 5 del CCNL 16/11/2022;**”

Ribaditi i contenuti della delibera di Giunta Municipale n. 75/2025 con cui è stato approvato il PIAO 2025 – 2027 con specifico riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale 2025 - 2027;

Considerato che con tale atto, verificati i necessari presupposti di legge, la Giunta municipale deliberava fra l'altro: “... per far fronte alle esigenze del Dipartimento 1, settore 1.1. Demografici, Anagrafe e Stato civile dell'Ente, di confermare l'utilizzo delle ordinarie facoltà assunzionali dell'Ente: - per potenziare il settore Anagrafe e stato civile dell'Ente, attraverso il reclutamento a far data indicativamente dal mese di giugno del 2025, di **una unità di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e Stato civile, o profilo assimilabile a tempo indeterminato e pieno, tramite progressione di carriera dalla qualifica immediatamente inferiore** mediante “procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi

rivestiti... ” da effettuarsi – in applicazione dell’art. 52 comma 1-bis del TUPi nonché delle previsioni dell’art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022, entro il 31/12/2025, per come disciplinata mediante apposito Regolamento interno integrativo del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, o mediante modifica al Regolamento sulle progressioni di carriera approvato con delibera di G.m. n. 150/2021 e ss.mm. e ii., previo confronto con le parti sindacali di cui all’art. 5 del CCNL 16/11/2022;... ”

Verificati inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l’Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- In relazione al rispetto dei tempi medi di pagamento previsti per l’anno precedente la Sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015, ha dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 41, comma 2, del D. L. 66/2014, che sanziona con il blocco totale delle assunzioni, a qualsiasi titolo, le pubbliche amministrazioni che non rispettano i tempi di pagamento sottolineando che il blocco rappresenta una misura in grado di pregiudicare il buon andamento della pubblica amministrazione;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall’ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall’apposita tabella allegata al medesimo;
- ha regolarmente approvato il Bilancio di previsione per il 2025, il Rendiconto 2023, ha in corso di approvazione il rendiconto 2024 ed ha provveduto all’invio in termini dei predetti dati alla banca dati delle Pubbliche Amministrazioni;
- ha regolarmente provveduto all’invio dei dati della certificazione del saldo finanziario secondo disposizioni di legge;
- E’ stata adottata la G.M. n. 130 del 03/12/2015, esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto “Definizione dotazione organica anno 2016”;
- E’ stato costituito con deliberazione di Giunta Municipale n. 200 del 21/11/2024, esecutiva ai sensi di legge, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ai sensi dell’art. 57 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.;
- Ha adottato la deliberazione di G.M. n. 55/2025 con la quale è stato approvato il Piano triennale di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità di lavoro tra uomo e donna – triennio 2025/2027;
- questo Ente non è soggetto all’obbligo di adozione del Piano delle Performance, ma ha comunque provveduto ad approvare il Piano degli obiettivi per il 2025 giusta deliberazione di G.M. n. 66/2025;

dato atto ad ogni buon conto che il Comune rispetta il parametro rapporto Dipendenti / popolazione per come definito da ultimo dal D.m. 24/7/2014;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, con specifico riferimento al nuovo concetto di dotazione organica come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ;

dato atto che per quanto finora assunto, il Piano del fabbisogno di personale rispetta – per quanto di residua rilevanza - il limite di spesa potenziale massimo di personale come stabilito dalla vigente normativa relativamente alla spesa media di personale per il triennio di rilevanza 2011-2013, che per il comune di Morlupo ammonta ad € 1.266.053,11;

Ribaditi i contenuti della delibera di Giunta Municipale n. 75/2025 con cui è stato approvato il PIAO 2025 – 2027 con specifico riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale 2025 - 2027;

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, “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”;

Visto il testo del “Regolamento comunale per la disciplina transitoria delle progressioni del personale dipendente fra le aree di inquadramento (Verticali) ex art. 13 commi 6 e ss del CCNL 16/11/2022”, che si compone di n. 8 articoli;

Ricordato altresì che nella dotazione organica dell’Ente sono presenti i posti vacanti per le figure professionali oggetto delle procedure di selezione in atto;

ritenuto che sussistono quindi le condizioni per poter procedere secondo quanto indicato dalla delibera di Giunta Municipale n. 75/2025 con cui è stata approvata la programmazione del fabbisogno di personale 2025 – 2027, attivando per il profilo in oggetto la modalità di reclutamento mediante: “... ***progressione di carriera dalla qualifica immediatamente inferiore mediante “procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti...” da effettuarsi – in applicazione dell’art. 52 comma 1-bis del TUPi nonché delle previsioni dell’art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022, entro il 31/12/2025, per come disciplinata mediante apposito Regolamento interno integrativo del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi....***”;

RITENUTO in particolare che è immediatamente possibile procedere con le seguenti previsioni assunzionali mediante progressione verticale fra Aree riservata al personale dell’Ente ai sensi dell’art 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonché delle previsioni dell’art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022, entro il 31/12/2025:

- n. 1 unità appartenente all’Area dei Funzionari e delle EQ (ex categoria D) specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e stato civile a tempo indeterminato e pieno proveniente dall’area degli Istruttori;

Visto il testo del “Regolamento comunale per la disciplina transitoria delle progressioni del personale dipendente fra le aree di inquadramento (Verticali) ex art. 13 commi 6 e ss del CCNL 16/11/2022”, che si compone di n. 8 articoli;

dato atto che alla luce di quanto disposto dall’atto di programmazione sopra citato, è necessario procedere con l’attivazione della relativa procedura assunzionale mediante indicazione della progressione verticale dall’Area immediatamente inferiore (Istruttori) per la copertura di n. 1 posto nell’Area dei Funzionari e delle EQ (ex categoria D1) specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e stato civile a tempo indeterminato e pieno, e con l’approvazione del relativo Avviso di selezione;

Ritenuto pertanto di indire una progressione di carriera (progressione verticale) dall’Area immediatamente inferiore (Istruttori) per la copertura di n. 1 posto nell’Area dei Funzionari e delle EQ (ex categoria D1) specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e stato civile a tempo indeterminato e pieno, e di approvare il relativo avviso di selezione, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Visti gli artt. 49 e 151 del T.U.E.L. 267/2000;

Ritenuto di dover esprimere parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l’art.147/bis del D. Lgs.267/2000;

D E T E R M I N A

Per le ragioni in premessa indicate:

di prendere e dare atto dei contenuti della delibera di Giunta Municipale n. 75/2025 con cui è stato approvato il PIAO 2025 – 2027 con specifico riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale 2025 – 2027 e nell'intento di darvi esecuzione;

di dare atto che la spesa prevista trova già copertura sui capitoli di spesa relativi al personale del bilancio 2025-2027;

di attivare una procedura di progressione verticale fra Aree riservata al personale dell'Ente ai sensi dell'art 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonché delle previsioni dell'art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022, e nella specie:

- n. 1 unità appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ (ex categoria D) specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e stato civile a tempo indeterminato e pieno proveniente dall'area degli Istruttori;

di indire una progressione di carriera (progressione verticale) dall'Area immediatamente inferiore (Istruttori) per la copertura di n. 1 posto nell'Area dei Funzionari e delle EQ (ex categoria D1) specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e stato civile a tempo indeterminato e pieno, e di approvare il relativo avviso di selezione, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

di procedere pertanto con l'approvazione dell'Avviso di selezione interna annualità 2025 per la progressione di carriera (progressione verticale) dall'Area immediatamente inferiore (Istruttori) per la copertura di n. 1 posto nell'Area dei Funzionari e delle EQ (ex categoria D1) specialista in attività amministrative ed esperto in Anagrafe e stato civile a tempo indeterminato e pieno ai sensi dell'art 52 comma 1 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonché delle previsioni dell'art. 13, commi da 6 ad 8 del CCNL 16/11/2022 ed in applicazione del *“Regolamento comunale per la disciplina transitoria delle progressioni del personale dipendente fra le aree di inquadramento (Verticali) ex art. 13 commi 6 e ss del CCNL 16/11/2022”*, del Comune di Morlupo, approvato con delibera di Giunta n. 214 dell'8 ottobre 2025;

di approvare pertanto il relativo Avviso di selezione interna, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, che si compone di quattordici articoli oltre la premessa, nonché del modello di istanza per la progressione verticale;

di procedere con la pubblicazione dell'Avviso di selezione sul sito internet comunale, sull'apposita area trasparenza del sito e sull'albo pretorio on line **per 15 giorni**. Il Bando viene inoltre affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti individuato nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

di dare atto che i dipendenti interessati possono presentare, **entro i 15 giorni dalla pubblicazione del bando**, apposita istanza, corredata dal curriculum vitae.

di trasmettere copia del presente atto al responsabile del servizio finanziario e all'ufficio personale per gli adempimenti conseguenti;

Di dare mandato all'Ufficio risorse umane per ogni adempimento necessario all'avvio della procedura;

di dare atto che con successivo provvedimento si procederà all'approvazione dello schema di contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato per il dipendente da assumere e si determinerà la decorrenza giuridica ed economica della relativa nuova assunzione.

Il sottoscritto responsabile del servizio attesta che la presente determinazione:

a) sarà pubblicata all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi, inserita nella raccolta di cui all'art 183, comma 99, del D.lgs 18 agosto 2000, n 267, anche ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza amministrativa;

Rende inoltre noto, a norma dell'articolo 8 della legge 7 agosto 1990, n 241 che il responsabile del procedimento è il sottoscritto

Addì

Il Responsabile del Servizio
ASSISI ALFREDO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.24 del D.Lgs. n.82/2005 e ss.mm.ii.
