

OGGETTO: Approvazione indirizzi gestionali riguardanti il fabbisogno di personale: riqualificazione posti in organico da coprire con le procedure di progressione verticale ex TITOLO IV^ artt. 14 e seguenti del vigente Accordo sull'Organizzazione del Personale Area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali di data 20 aprile 2007 e s.m. e approvazione Tabella A e B del regolamento organico del personale.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Premesso:

Questa Amministrazione si prefigge, nella compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di sviluppare politiche di valorizzazione delle risorse umane corrispondendo così alle esigenze poste dagli stessi dipendenti, dirette a rafforzare le scelte organizzative dell'Amministrazione per la pianificazione delle attività negli uffici e nei servizi del Comune;

A seguito di attenta rivisitazione della dotazione organica del personale, si intende conseguentemente procedere alla rimodulazione/riqualificazione del personale dipendente.

Si intende operare la riqualificazione dell'operaio da BB a BE da coprire esclusivamente con personale interno, tramite l'attivazione di processi di verticalizzazione, precisando che tale riqualificazione professionale avverrà nell'ambito delle stessa "area" funzionale, facendo così aderire alla qualifica funzionale, i contenuti della posizione di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributo in termini di partecipazione e motivazione, nonché concorrere a stemperare in trasparenza il disagio delle condizioni di lavoro.

L'attuazione della *progressione verticale* mediante procedura selettiva, è disciplinata dal vigente Contratto Collettivo e risponde a una duplice esigenza: anzitutto soddisfa la naturale aspirazione del dipendente a migliorare la propria posizione al fine di fornire una prestazione di più elevato livello conforme alle sue capacità e quindi sotto questo profilo costituisce un incentivo per stimolare gli elementi più capaci ed intraprendenti, garantisce, inoltre, la valorizzazione di esperienze acquisite nell'interno della stessa amministrazione e di utilizzare personale sperimentato ed esperto.

Tenuto conto dell'orientamento giurisprudenziale di questi ultimi anni che pone dei vincoli, dei limiti in capo alla Pubblica Amministrazione in relazione ai concorsi interni o ai processi di verticalizzazione, che dir si voglia.

Dalla lettura della sentenza n.7304/2004 del Consiglio di Stato, la quale ha precisato che "...la proporzione fra posti banditi mediante concorso esterno e posti banditi mediante procedura selettiva interna va quindi verificata qualifica per qualifica, categoria per categoria e non rispetto al totale organico dell'ente", potrebbero sorgere problematiche in capo ai Comuni di piccole dimensioni, anche se, il dispositivo della sentenza 7304/2004 va valutato in rapporto al quadro normativo di riferimento, che per i Comuni Trentini va dal D.PReg 1 febbraio 2005 n. 2/L, dal D.PReg 2005 n. 3/L ai vari CCPPLL, alla Legge Finanziaria Provinciale n. 23/2007, alla delibera della Giunta Provinciale n. 61 del 18 gennaio 2008, relativa ai vincoli alle assunzioni del personale.

Tali normative chiaramente attribuiscono al Comune la possibilità, nell'ambito della riserva di legge contenuta nell'art 97 della Costituzione, di agire discrezionalmente in rapporto al contesto economico sociale ed alle istanze di modernizzazione dell'amministrazione pubblica per i contratti di lavoro: nello specifico il TITOLO IV^, artt. 15 e seguenti dell'Accordo sull'Ordinamento Professionale del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie Locali, di data 20 aprile 2007, disciplina organicamente le progressioni verticali.

Il corpo legislativo vigente in materia non risulta intaccato dalle sentenze che si sono succedute (tra le altre quella della Corte Costituzionale n. 373/2002 e n. 81/2006), le quali hanno solo bilanciato l'eccessivo uso (o abuso) che molti enti in materia stavano perpetrando.

A tale bilanciamento non può essere data, peraltro, una interpretazione restrittiva fino a mortificare l'autonomia costituzionale che i Comuni hanno nel caso specifico, in applicazione dell'art 35 della Costituzione che tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni anche relativamente "all'elevazione professionale dei lavoratori"(elevazione di cui ogni ente deve tener conto ai fini del miglioramento della qualità del lavoro del proprio personale dipendente), non si può ridurre, fino a quasi annullarla, tale elevazione professionale dei lavoratori, nei comuni con ridotte dimensioni di organico, in base ad una pedissequa osservanza della sentenza del Consiglio di Stato, emanata su un caso specifico di una Camera di Commercio.

Ancora, in relazione alle nuove assunzioni tramite progressioni verticali, il Ministero dell'Interno - dipartimento affari interni e territoriali rispondendo ad un quesito posto nel 2005, successivo quindi alla sentenza della Corte di Cassazione in materia, afferma che: "*Fermi restando dunque i limiti alle assunzioni di personale le procedure sopraindicate (progressioni verticali) poiché costituiscono una*

progressione professionale per il personale già in servizio, non sono paragonabili ai fini del contenimento della spesa complessiva delle pubbliche amministrazioni in materia di personale, ad una nuova assunzione e pertanto non sono soggette ai vincoli derivanti dalla legge finanziaria”.

Tutto ciò premesso e sulla base delle argomentazioni suesposte;

Ritenuto che la Sentenza della Corte Costituzionale citata in premessa, sebbene abbia annullato solo specifiche norme legislative e non clausole di contratti collettivi e si riferisca ad un sistema di qualifiche non più vigente, tuttavia, nella attuazione della progressione verticale mediante procedure selettive, dovrà tenersi conto dei principi in essa enunciati.

Riconosciuta nel concreto la normativa in materia che attribuisce ai regolamenti di organizzazione dell'ente la disciplina delle modalità di progressione verticale e orizzontale quale strumento di crescita professionale dei dipendenti al fine di migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa.

Volendo ora stabilire, sulla base delle argomentazioni addotte, come il Comune può operare in merito, cioè stabilire in che termini procedere per l'attuazione della riqualificazione tramite la progressione verticale.

Riconosciuta la necessità di ridefinire la struttura organizzativa dell'ente con particolare riferimento al cantiere comunale, valorizzando, secondo il principio dell'efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, le risorse umane interne, coerentemente con il pubblico interesse che nel caso in trattazione è quello di avvalersi di professionalità già formate ed anche attraverso la riqualificazione del posto operaio polivalente, riqualificando il posto di categoria BB in categoria BEI[^] sempre più spesso chiamato ad assumersi continue responsabilità in materia di gestione del patrimonio comunale (cantiere, cimitero, acquedotto e fognature ecc) ed essendo ridotto ad una sola unità per i pensionamenti degli altri addetti;

Ritenuto che in base alle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti, che ne hanno ribadito la valenza e quindi l'applicabilità, la progressione verticale di cui sopra è certamente consentita per le seguenti considerazioni:

1. nel comparto degli enti locali il TITOLO IV[^], artt. 15 e seguenti dell'Accordo sull'Ordinamento Professionale del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie Locali, di data 20 aprile 2007, disciplina organicamente le progressioni verticali.

2. la giurisprudenza ordinaria, con la sentenza delle sessioni unite della Corte di Cassazione n. 128 del 22.03.2001, ha precisato che le progressioni non sono riconducibili al concetto di “assunzione” in quanto piuttosto sono da considerare come vicenda modificativa dello stesso rapporto di lavoro, tant'è che le progressioni verticali, pur comportando l'assegnazione a mansioni differenti dalla qualifica di provenienza, non comportano il ripetersi del periodo di prova (art. 15.5 Accordo 20 aprile 2007), garanzia tipica del datore di lavoro nei confronti di coloro che vengono neo assunti, anche mediante concorso riservato;

3. Gli Enti Locali e quindi i Comuni, provvedono all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Evidenziata l'esigenza di conciliare il principio della progressione verticale mediante selezione interna con il principio del pubblico concorso per l'accesso ai posti vacanti della pubblica amministrazione.

Sottolineato che l'Amministrazione ha l'obbligo di porre a fondamento delle proprie scelte di pianificazione l'interesse pubblico generale, il buon andamento dell'azione amministrativa, senza tuttavia perdere di vista che la crescita e lo sviluppo professionale dei lavoratori sono valori egualmente tutelati dalla Costituzione. Posto in evidenza che la riqualificazione di n. 1 posto da BB a BEI[^] da destinare al Servizio cantiere comunale (operaio polivalente) verrà preceduta da adeguata procedura selettiva tendente all'effettivo accertamento del possesso dei requisiti professionali necessari per svolgere le mansioni corrispondenti al posto da ricoprire, con esclusione di criteri fondati su requisiti di anzianità o di automatismi di altro genere.

Vista la deliberazione del consiglio comunale n. 32 di data 26.11.2017 in particolare l'ALLEGATO A e B, in cui rispettivamente sono indicati nell'allegato A la dotazione organica e nell'ALLEGATO B i requisiti di accesso ai singoli posti, quest'ultima come predisposta dal Consorzio dei Comuni.

Dato atto che in occasione della riqualificazione si ritiene di modificare nell'allegato A, tutta la categoria B, individuando tutti i posti B evoluto in luogo del B base, stante la necessità di avere personale sempre più qualificato.

Evidenziata la necessità di procedere conseguentemente all'approvazione dei requisiti per l'accesso alle categorie e livelli professionali.

Vista la Tabella predisposta dal Consorzio dei Comuni trentini e ritenuto la stessa meritevole di approvazione.

Dato atto che detta Tabella andrà a costituire l'allegato B) del R.O.P.D. in vigore;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'articolo 81 del T.U.LL.RR.O.C. approvato con D.P.Reg. 01.02.2005 n° 3/L, dal Segretario comunale per la regolarità tecnico - amministrativa e dal responsabile del Servizio Finanziario per la regolarità contabile, dando atto che non necessita l'attestazione della copertura finanziaria, in quanto il presente provvedimento non comporta impegni di spesa.

Visto il vigente R.O.P.D.;

Vista la L.R.22 dicembre 2004, n. 7 e i successivi DPR. 1 febbraio 2005 n. 3/L (testo unico delle leggi regionali sull'Ordinamento dei comuni della Regione Autonoma Trentino Alto Adige) e DPR. 1 febbraio 2005 n. 4/L (testo unico delle leggi regionali sull' Ordinamento Contabile e Finanziario nei comuni della Regione Autonoma Trentino Alto Adige).

Visto il vigente Statuto Comunale;

Con voti favorevoli n. 9, contrari n. 0 astenuti n. 0, espressi per alzata di mano dai n. 9 consiglieri presenti e votanti, proclamati dal presidente con l'ausilio degli scrutatori previamente nominati, anche in merito all'immediata esecutività.

DELIBERA

1. Di approvare, per quanto dettagliatamente esposto, gli indirizzi gestionali riguardanti la riqualificazione di n. 1 posto in organico da coprire con le procedure di progressione verticale ex TITOLO IV^ artt. 14 e seguenti del vigente Accordo sull'Organizzazione del Personale Area non dirigenziale del Comparto Autonomie Locali di data 20 aprile 2007.
2. Di approvare conseguentemente la Tabella A) Numero dei posti per categoria e singole figure professionali, in allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale.
3. Di approvare la tabella predisposta dal Consorzio dei Comuni Trentini, Allegato B) quale parte integrante e sostanziale del presente atto disciplinante i requisiti per l'accesso alle categorie e livelli professionali.
Di dare atto che le tabelle di cui al punto precedente vanno a costituire l'allegato A e B del Regolamento Organico del Personale dipendente da ultimo modificato con deliberazione consiliare 28/2014.
4. Di dare atto che il posto di cat. BEI^ verrà coperto mediante attivazione della progressione verticale per il passaggio alla categoria superiore del personale dipendente in possesso dei requisiti normativamente previsti, dando espressamente atto che detta progressione verticale consente di disporre di personale in possesso di un'adeguata professionalità ed esperienza acquisita nell'Ente Locale.
5. Di dare atto che il Comune per le prossime assunzioni procederà mediante concorso/mobilità, sino al raggiungimento della percentuale almeno pari a quella destinata alla progressione verticale;
6. Di demandare alla giunta comunale l'approvazione del bando di concorso, la nomina della commissione giudicatrice e tutti gli atti inerenti e conseguenti il presente provvedimento.
7. Di trasmettere copia della presente deliberazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, dando atto che è stata già effettuata la concertazione in data 06.07.2017, come da verbale agli atti.
10. Di dare atto, con apposita votazione, che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 79, comma 4, del D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L, stante la necessità di consentire di procedere con l'iter amministrativo.

Avverso la presente deliberazione sono ammessi i seguenti ricorsi:

- a) opposizione, da parte di ogni cittadino entro il periodo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 79, comma 5, del D.P.Reg. 01.02.2005 n. 3/L;
- b) ricorso straordinario al Presidente della Repubblica da parte di chi vi abbia interesse, per motivi di legittimità entro 120 giorni, ai sensi del D.P.R. 24.01.1971, n. 1199;

c) ricorso giurisdizionale al T.R.G.A. di Trento da parte di chi vi abbia interesse entro sessanta (60) giorni ai sensi della legge 06.12.1971, n. 1034 e s.m.;

I ricorsi b) e c) sono alternativi.

In materia di aggiudicazione di appalti, si richiama la tutela processuale di cui al comma 5 dell'art. 120 dell'allegato 1 al D.Lgs 02.07.2010 N. 140 s.m.

In particolare:

- il termine per il ricorso al Tribunale amministrativo regionale è di 30 giorni;
non è ammesso ricorso straordinario al Presidente della Repubblica