

20.35



COMUNE DI CAGLIARI		
PRESIDENZA		
CONSIGLIO COMUNALE		
15 NOV. 2011		
Prot.	171	/
Ufficio	SINDACO - SECR. GEN.	

A SS. SASSO

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE
Goffredo Depau


Al Presidente del Consiglio
Sede

Oggetto: Mozione sulle modalità di assunzione del personale presso il Comune di Cagliari e nelle società partecipate e controllate dal Comune

Premesso che

- il Comune di Cagliari, nonché le società, enti o consorzi a qualunque titolo partecipati o controllati dal Comune, necessitano di una politica del personale che valorizzi le risorse esistenti e si adoperi per il benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso modalità di assunzione del personale trasparenti e rispettose del dettato costituzionale;
- un motivo conduttore delle pronunce della Corte Costituzionale fin dagli anni '90 è l'affermazione secondo cui il concorso pubblico è la forma generale ed ordinaria di reclutamento per il pubblico impiego, in quanto meccanismo strumentale al canone di efficienza dell'amministrazione (sentenze n. 34 del 2004, n. 194 del 2002, n. 333 del 1993, n. 453 del 1990 e n. 81 del 1983);
- l'art. 35 del D. Lgs 165/2001 e sue successive modifiche prevede, tra le altre cose, la pubblicità, la trasparenza, l'oggettività dei meccanismi di selezione e il decentramento quali principi essenziali delle procedure di reclutamento nelle Amministrazioni Pubbliche, compresi gli Enti Locali;
- la giurisprudenza costituzionale ha ripetutamente affermato che la facoltà del legislatore di introdurre deroghe al principio del concorso pubblico deve essere delimitata in modo rigoroso, potendo tali deroghe essere considerate legittime solo quando siano funzionali esse stesse al buon andamento dell'amministrazione e ove ricorrano peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificarle (ex plurimis: sentenze n. 52/2011 e n. 195, n. 150 e n. 100 del 2010, n. 293 del 2009);
- la Corte dei Conti in diverse occasioni ha mostrato sfavore nei confronti del conferimento di incarichi interinali per lo svolgimento di funzioni ordinarie, in quanto ritenuti in contrasto con l'obiettivo del legislatore di evitare il formarsi di precariato nella P.A., arrivando a ravvisare responsabilità amministrativa per il dirigente che aveva stipulato i contratti;
- è noto che tali deroghe, una volta poste in essere, creano nei lavoratori interinali aspirazioni alla stabilizzazione che non è possibile soddisfare e gestire in quanto, sempre la Corte Costituzionale, con diverse sentenze (per tutte la recentissima 127/2011 del 4 aprile 2011) ha affermato che l'art. 97 vieta la stabilizzazione anche nei casi in cui gli stabilizzandi siano stati a suo tempo assunti a termine «a seguito di selezione pubblica» in quanto requisito "troppo generico per autorizzare una successiva stabilizzazione senza concorso";
- le società controllate e partecipate con il nuovo bilancio consolidato determinano un impatto anche per quanto attiene le risorse di personale nella loro globalità.

Richiamato

- l'articolo 97 della Costituzione, ultimo comma, per cui "agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge";
- il Regolamento per accesso impieghi del Comune di Cagliari, approvato con delibera 30/2011 del 17 febbraio 2011, che ribadisce i principi sopra esposti e che deve trovare attuazione in quanto conforme a diritto oltre che vigente;
- l'art. 5 del Regolamento stesso, che stabilisce che la copertura dei posti disponibili avviene, in coerenza con il piano annuale delle assunzioni e di quello triennale di fabbisogno di personale. È la Giunta Comunale che, nell'ambito della programmazione triennale provvede all'elaborazione del piano annuale delle acquisizioni di nuovo personale e dello sviluppo di professionalità di quelli già in servizio.;
- l'art 53 del Regolamento stesso, che stabilisce, riguardo le assunzioni a tempo determinato, l'utilizzo di graduatorie di selezioni pubbliche in corso di validità (profili B/3, C , D/1 e D/3).

Considerato che

- il Comune di Cagliari esercita il controllo e la partecipazione in diverse società. In passato e recentemente in queste società i meccanismi di selezione del personale sono stati gestiti, in assenza di criteri di indirizzo del Comune, spesso senza adottare procedure di evidenza pubblica e criteri rigorosi di valutazione;
- l'abuso di reclutamento di personale attraverso rapporti di lavoro in affitto o interinale porta alla proliferazione, non casuale, di pratiche clientelari e, quindi, alla mortificazione del personale, ad un ridotto benessere organizzativo e, in definitiva, ad una minore efficienza ed economicità della pubblica amministrazione.

il Consiglio comunale impegna il Sindaco e la giunta

- 1) alla valorizzazione del merito, dell'equità nelle opportunità di accesso e della trasparenza totale nelle procedure di reclutamento del personale e al superamento delle condizioni di lavoro atipico, instabile e precario;
- 2) a definire una nuova Pianta organica per il Comune di Cagliari in relazione alle nuove necessità organizzative dal punto di vista sia numerico che qualitativo delle posizioni lavorative, con particolare attenzione ai fabbisogni di figure con competenze tecniche specialistiche e direttive, che costituisca la base per tutte le assunzioni che saranno definite nei prossimi anni, ritenute necessarie ad assicurare l'ottimale e regolare svolgimento di funzioni, competenze e compiti che l'amministrazione deve assolvere;
- 3) a valutare l'impatto in termini di personale delle società controllate e *partecipate* nell'ottica del bilancio consolidato dell'Amministrazione comunale;

4) ad acquisire direttamente e per tramite dei propri rappresentanti nelle società controllate e partecipate dal Comune direttamente o per il tramite di Consorzi, quali:

- i. CTM;
- ii. CACIP;
- iii. Abbanoa;
- iv. Parco di Molentargius;
- v. Società Ippica;
- vi. Tecnocasic;
- vii. Fondazione Teatro Lirico;
- viii. Società Multiservizi Cagliari;
- ix. Scuola Civica di Musica.

i dati e le informazioni relative a:

- a. le unità di personale assunto negli ultimi tre anni;
 - b. le relative tipologie contrattuali;
 - c. le motivazioni di tali assunzioni;
 - d. i criteri di selezione adottati per le medesime assunzioni.
- 5) a confermare la scelta, già dichiarata in aula dall'Assessore al Personale, di non utilizzare le agenzie di lavoro interinale per la copertura del fabbisogno ordinario di personale;
- 6) a procedere all'esaurimento delle graduatorie valide per le assunzioni, sia a tempo determinato che indeterminato, necessarie rispetto ai fabbisogni di personale;
- 7) a uniformare tutte le procedure di assunzione, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, agli indirizzi sanciti dalla Corte Costituzionale, con l'obiettivo di valorizzare le risorse esistenti e adoperarsi per il benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori;
- 8) a adottare tali criteri presso le società controllate, che dovranno definire un piano annuale occupazionale nel quale, sulla base dei fabbisogni, venga individuato il numero delle risorse umane che dovranno essere reclutate nei dodici mesi successivi, con l'indicazione dei relativi profili professionali, il numero di dipendenti da assumere a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, individuando anche i contingenti riservati alle progressioni verticali dei dipendenti già in servizio. Tali piani occupazionali dovranno essere pubblicizzati nel sito istituzionale della Società e nel sito istituzionale del Comune di Cagliari;
- 9) a definire presso le società controllate procedure di reclutamento del personale che prevedano concorsi pubblici per l'assunzione di personale a tempo indeterminato nei livelli di ingresso. Detti concorsi, con i relativi bandi, devono essere adeguatamente pubblicizzati (per almeno 30 giorni) nel sito istituzionale

delle Società e per il tramite della Direzione Generale, nel sito istituzionale del Comune di Cagliari. I bandi di concorso dovranno indicare le modalità di svolgimento della selezione, che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento, ed i requisiti professionali, culturali e psico-attitudinali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire. Detti bandi dovranno, inoltre, garantire pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici. Analoghe procedure, con tempi dimezzati, dovranno essere eseguite per le assunzioni a tempo determinato. Le commissioni di concorso dovranno essere presiedute da un dirigente della società e composte con esperti di comprovata esperienza nelle materie su cui si svolgono le prove selettive, scelti tra i funzionari della società, docenti, ovvero tra esperti esterni. In nessun caso i commissari potranno essere scelti tra i componenti il Consiglio di amministrazione, i componenti il Consiglio e la Giunta comunale, nonché potranno ricoprire cariche politiche di partito oltre che sindacali a qualsiasi livello. Inoltre i commissari non potranno avere rapporti di parentela o affinità entro il quarto grado con i concorrenti. I risultati delle diverse prove dovranno essere adeguatamente pubblicizzati nel sito della Società e per il tramite della Direzione Generale nel sito del Comune di Cagliari;

- 10) a predisporre delle linee di indirizzo che disciplinino sulla base di tali principi le modalità di selezione ed assunzione del personale nelle società controllate;
- 11) a farsi promotori, attraverso i propri rappresentanti negli organi direttivi, della stessa linea di trasparenza, di pari opportunità di accesso e di valorizzazione del merito e delle professionalità presso le società, i consorzi e gli altri enti a qualunque titolo partecipati dal Comune di Cagliari;
- 12) a rispettare e a promuovere i valori del merito, della trasparenza e delle pari opportunità nella selezione del personale e in tutte le sedi in cui è richiesto il parere o l'apporto del Comune di Cagliari.

DAVIDE CARTA

David Carta

ENRICO LOBNA

Enr Lobna

SERGIO MASLIA

Sergio Maslia

FERDINANDO SECCI

Ferdinando Secci

MATTEO LEON COCCO-ORTO

Matteo Leon Cocco-Orto

MARIO MURGIA

Mario Murgia

SILVIO FORTIGHERI

Silvio Fortigheri

FILIPPO PETANCCI

Filippo Petancci

GAETANO MARONGIU

Gaetano Marongiu

Fabrizio Lobina (FABRIZIO LOBINA)

Maurizio Chiesa MAURIZIO CHIESA

FABRIZIO MARCELLO

GIUSEPPE ANDREOTTI

GIOVANNI DOZE

FRANCESCA GHIRERA

Sefer Huetze

Sefer Huetze

Fineello

Francis M

Francis M

Francis M

(MANSO DE PAU)

(SEBASTIANO DESSI)