

**RICOGNIZIONE E RISTRUTTURAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
DELL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA ANNO
2013 – RILEVAZIONE DELLE SITUAZIONI DI ESUBERO
RELAZIONE TECNICO-ORGANIZZATIVA E GESTIONALE ELABORATA
DALLA DIRIGENZA DELL'ENTE**

Sulla base di quanto sancito dal Decreto di estinzione del Presidente della Giunta Regionale Toscana n° 32 del 20/01/2012, l'Ente Locale Territoriale "Comunità Montana Valtiberina" è stato soppresso in data 31/01/2012.

Senza soluzione di continuità, e pertanto a decorrere dal 01/02/2012, le funzioni del disciolto Ente sono state assorbite dall'Ente Locale Territoriale "Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana", costituitosi in data 23/12/2011 tra i Comuni di Anghiari, Badia Tedalda, Caprese Michelangelo, Monterchi, Sansepolcro e Sestino, tutti appartenenti alla provincia di Arezzo.

Ciò ha naturalmente comportato che (con decorrenza 01/02/2012) tutto il personale alle dipendenze del disciolto Ente alla data del 31/01/2012, è passato direttamente ed immediatamente, senza soluzione di continuità, alle dipendenze dell'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana.

Altra naturale conseguenza della successione tra i due enti è ovviamente rappresentata dal fatto che l'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana è subentrata in tutti i contratti, in tutti i diritti e gli obblighi, nonché in tutti i rapporti di credito e di debito facenti capo alla soppressa Comunità Montana Valtiberina ancora in essere alla data di cessazione di quest'ultimo Ente

Peraltro, occorre considerare che la disciplina dettata dall'art. 32 del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267, così come sostituito dall'art. 19, comma 3 del Decreto Legge 06/07/2012, n° 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 07/08/2012, n° 135, riguardo le Unioni di Comuni, stabilisce quanto segue:

"1. L'unione di comuni è l'ente locale costituito da due o più comuni, di norma contermini, finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi. Ove costituita in prevalenza da comuni montani, essa assume la denominazione di unione di comuni montani e può esercitare anche le specifiche competenze di tutela e di promozione della montagna attribuite in attuazione dell'articolo 44, secondo comma, della Costituzione e delle leggi in favore dei territori montani.

2. Ogni comune può far parte di una sola unione di comuni. Le unioni di comuni possono stipulare apposite convenzioni tra loro o con singoli comuni.

3. Gli organi dell'unione, presidente, giunta e consiglio, sono formati, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, da amministratori in carica dei comuni associati e a essi non possono essere attribuite retribuzioni, gettoni e indennità o emolumenti in qualsiasi forma percepiti. Il presidente è scelto tra i sindaci dei comuni associati e la giunta tra i componenti dell'esecutivo dei comuni associati. Il consiglio è composto da un numero di consiglieri, eletti dai singoli consigli dei comuni associati tra i propri componenti, non superiore a quello previsto per i comuni con popolazione pari a quella complessiva dell'ente, garantendo la rappresentanza delle minoranze e assicurando, ove possibile, la rappresentanza di ogni comune.

4. L'unione ha autonomia statutaria e potestà regolamentare e ad essa si applicano, in quanto compatibili, i principi previsti per l'ordinamento dei comuni, con particolare riguardo allo status degli amministratori, all'ordinamento finanziario e contabile, al personale e all'organizzazione.

5. All'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale

sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale.

5-bis. Previa apposita convenzione, i sindaci dei comuni facenti parte dell'Unione possono delegare le funzioni di ufficiale dello stato civile e di anagrafe a personale idoneo dell'Unione stessa, o dei singoli comuni associati, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 3, e dall'articolo 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 3 novembre 2000, n° 396, recante regolamento per la revisione e la semplificazione dell'ordinamento dello stato civile, a norma dell'articolo 2, comma 12, della legge 15 maggio 1997, n° 127.

6. L'atto costitutivo e lo statuto dell'unione sono approvati dai consigli dei comuni partecipanti con le procedure e con la maggioranza richieste per le modifiche statutarie. Lo statuto individua le funzioni svolte dall'unione e le corrispondenti risorse.

7. Alle unioni competono gli introiti derivanti dalle tasse, dalle tariffe e dai contributi sui servizi ad esse affidati.

8. Gli statuti delle unioni sono inviati al Ministero dell'interno per le finalità di cui all'articolo 6, commi 5 e 6”.

Da quanto sopra esposto risulta evidente la fondamentale diversità esistente tra le funzioni che la legge attribuisce alle Unioni di Comuni ed alle Comunità Montane.

Come visto, il summenzionato art. 32, comma 1 del D.Lgs. n° 267/2000 stabilisce infatti che: “l'unione di comuni è l'ente locale costituito da due o più comuni (omissis) **finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi**”.

Per quanto invece concerne le Comunità Montane, il medesimo D.Lgs. n° 267/2000, all'art. 27, comma 1, testualmente sancisce che “le comunità montane sono unioni di comuni, enti locali costituiti fra comuni montani e parzialmente montani, anche appartenenti a province diverse, **per la valorizzazione delle zone montane per l'esercizio di funzioni proprie, di funzioni conferite e per l'esercizio associato delle funzioni comunali**”.

Da quanto sopra esposto si evince pertanto:

1. che l'attività che caratterizza precipuamente l'ente Comunità Montana è in primis quella della valorizzazione delle zone montane che costituiscono il proprio territorio, sulla quale **può** coinnestarsi l'esercizio di funzioni conferite (ad esempio dalla Regione di appartenenza) e di funzioni comunali associate;
2. che l'attività che caratterizza precipuamente l'ente Unione di Comuni (e che giustifica essa stessa l'esistenza dell'ente medesimo) è quella che prevede **lo svolgimento associato di funzioni e servizi comunali**, con lo scopo di rendere l'erogazione di tali servizi maggiormente efficace, efficiente, economica e soddisfacente per il destinatario (cittadino-utente). **Non si può sottacere, tra l'altro, che la costituzione di una Unione di Comuni può preludere ad una fusione dei Comuni compartecipanti, sempre allo scopo di garantire all'utenza un'erogazione di servizi maggiormente efficace, efficiente, economica e soddisfacente.**

Partendo da tali presupposti organizzativi e funzionali, peraltro, come visto, specificamente e dettagliatamente sanciti dalla normativa di legge, risulta evidente che, una volta terminata la prima fase di start-up della nuova struttura caratterizzante l'Ente “Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana”, si sarebbero giocoforza rese necessarie una puntuale ricognizione, un'attenta rivisitazione ed un'appropriata ristrutturazione dell'organigramma”, e, in definitiva, della dotazione organica dell'Unione stessa, alla luce delle nuove funzioni a cui l'Ente è preposto, ed in base alla disciplina legislativa vigente in materia.

In effetti, nel merito di quanto sopra esposto, occorre tener presente:

- la normativa di cui al comma 1 dell'art. 1 del D.Lgs. 30/03/2001, n° 165, che, testualmente recita quanto segue: “Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche,

tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di: a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici; b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica; c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”.

- *le disposizioni dettate dal comma 1 dell'art. 6 del summenzionato D.Lgs. 30/03/2001, n° 165, che stabiliscono che “nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9 ai sensi dell'articolo 9. Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esuberante e alla messa in mobilità. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale”;*
- *in particolar modo il dettato del comma 3 dell'articolo di cui sopra, che, tra l'altro, sancisce quanto segue: “Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede (omissis) ove risulti necessario **a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni**”.*
- *la disciplina di cui all'art. 89, comma 5, del richiamato D.Lgs. 18/08/2000, n° 267, che stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli enti, nel rispetto dei principi fissati dalla legge, “provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”;*
- *la normativa di cui al già menzionato art. 33 del D.Lgs. 30/03/2001, n° 165, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge 12/11/2011, n° 183 (Legge di Stabilità per 2012) che, ai primi tre commi, testualmente dispone:*

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare".

Considerate le premesse alla presente relazione tecnico-organizzativa e gestionale, e preso altresì atto delle disposizioni dettate dalla serie di norme sopra richiamata, risulta a questo punto necessario puntualizzare quanto segue:

- l'attuale assetto organizzativo dell'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana, in parte mutuato dall'ex Comunità Montana Valtiberina, prevede una struttura organizzativa articolata su due macro-aree (Settore 01 e Settore 02);
- la struttura di cui sopra ha subito modificazioni a seguito di collocamenti a riposo e riassunzioni;
- la gestione organizzativa delle risorse umane ed economiche è ricondotta attualmente sotto la responsabilità di due figure apicali, che fanno riferimento a due aree, quella tecnica e quella amministrativa, quest'ultima responsabile anche dei servizi erogati ai cittadini dai Servizi Sociali Associati;
- detta articolazione nelle due summenzionate aree (tecnica e amministrativa, ciascuna con proprie peculiari competenze), esprime un criterio di razionalizzazione organizzativa e funzionale, semplice ma nello stesso tempo efficace;
- per le motivazioni funzionali e gestionali precedentemente illustrate si rende comunque necessario provvedere ad una ristrutturazione dell'organizzazione del personale addetto agli uffici ed ai servizi, in modo da renderla maggiormente rispondente alle funzionalità che caratterizzano la natura e le finalità operative del nuovo Ente "Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana";
- da tale ristrutturazione funzionale emergono due situazioni di eccedenza di personale, una attinente il profilo amministrativo e l'altra il profilo tecnico;
- dette situazioni di eccedenza concernono:
 - n° 1 esubero di personale, costituito da n° 1 addetto ai servizi amministrativi appartenente al Settore 02 – Categoria giuridica C – Profilo professionale: Istruttore Amministrativo;
 - n° 1 esubero di personale, costituito da n° 1 addetto ai servizi tecnici appartenente al Settore 02 – Categoria giuridica: D1 – Profilo professionale: Istruttore Direttivo Tecnico;
- occorre peraltro precisare che gli esuberanti sopra evidenziati riguardano esclusivamente personale addetto all'espletamento di funzioni proprie dell'Ente ("ereditate" dall'ex Comunità Montana Valtiberina), e non allo svolgimento di servizi associati conferiti dai Comuni aderenti all'Unione;

Ai fini della concreta individuazione dei nominativi dei dipendenti da considerare in esubero, soccorre a questo punto la normativa dettata dal Decreto Legge 31/08/2013, n° 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/10/2013, n° 125.

In effetti, l'art. 2 del provvedimento di cui sopra, introduce alcune modificazioni alla disciplina della razionalizzazione degli organici stabilita dal Decreto Legge 06/07/2012, n° 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 07/08/2012, n° 135: in concreto, sulla base di quanto disposto dalla norma sopracitata, nei casi di dichiarazione di eccedenza di personale, debbono essere collocati in disponibilità in primo luogo i lavoratori che prima della cosiddetta "Riforma Fornero" avrebbero maturato entro il 31/12/2016 i requisiti anagrafici e contributivi in base ai quali essere collocati in quiescenza.

I dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla normativa dettata dal summenzionato art. 2 del Decreto Legge 31/08/2013, n° 101, individuati dopo attenta e scrupolosa verifica con l'INPS – Gestione ex Inpdap, saranno posti in quiescenza tramite scioglimento unilaterale del rapporto di lavoro da parte dell'Amministrazione.

E' a questo punto necessario concludere la presente relazione tecnico-organizzativa e gestionale precisando che la normativa in materia stabilisce che le posizioni dichiarate eccedentarie non possono in ogni caso essere ripristinate nella dotazione organica dell'Ente se non una volta decorsi i termini entro i quali i dipendenti dichiarati in esubero avrebbero maturato il diritto ad essere posti in quiescenza sulla base dei requisiti anagrafici e contributivi introdotti dalla citata "Riforma Fornero". Detti termini saranno naturalmente individuati una volta effettuata la summenzionata verifica con l'Istituto Previdenziale, e conseguentemente riproposti negli atti amministrativi conseguenti.

Non appare affatto inutile ribadire e puntualizzare infine che, sulla base del combinato disposto di cui all'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 30/03/2001, n° 165, dell'art. 33 dello stesso D.Lgs. n° 165/2001, e dell'art. 2 del Decreto Legge 31/08/2013, n° 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/10/2013, n° 125, nei casi in cui eventuali processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza alle procedure poste in essere, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a darne informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato, e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la Pubblica Amministrazione, nei limiti delle eccedenze dichiarate, procede alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti indicati dal ripetuto art. 2 del Decreto Legge 31/08/2013, n° 101, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30/10/2013.

Sansepolcro, li 25 novembre 2013

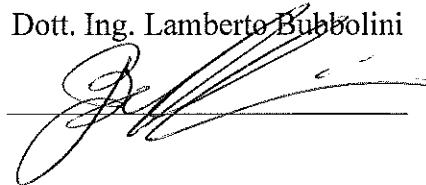
Il Dirigente Responsabile
del Settore 02,
dei Servizi Segreteria
e Protocollo

Segretario Generale dell'Ente

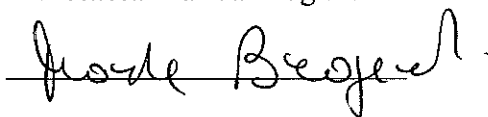
La Dirigente Responsabile
dei Servizi Ragioneria,
Economato, Personale
e Settore Sociale Associato

Vicesegretario dell'Ente

Dott. Ing. Lamberto Bubbolini

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'L. Bubbolini', written over a horizontal line.

Dott.ssa Marida Brogialdi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marida Brogialdi', written over a horizontal line.