



ENTE REGIONE PIEMONTE

Torino, 6 novembre 2018

SINTESI DELLE POSIZIONI UIL, CISL, UGL EMERSE AL TERMINE DEL CONFRONTO SULLA “DISCIPLINA DELL’AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE E DEL CONSIGLIO REGIONALE”.

Le OO.SS. scriventi al termine del confronto sulla “Disciplina dell’area delle posizioni organizzative del ruolo della Giunta regionale e del Consiglio regionale” sintetizzano le proprie posizioni emerse dalla disamina del testo trasmesso con e-mail del 29 ottobre 2018.

Art. 3 - Determinazione delle risorse

Art. 3 comma 2 - Non è stata accolta la richiesta di esplicitare analiticamente i criteri di misurazione degli elementi individuati dall’amministrazione per l’attribuzione delle risorse alle Direzioni.

Non è stata accolta la richiesta di una preliminare, complessiva ed uniforme analisi organizzativa a monte della suddivisione delle risorse tra Direzioni.

Non si condivide la metodologia adottata in quanto si ripete quanto già successo per la pesatura dei settori. I criteri, individuati dall’Amministrazione, si prestano ad una valutazione estremamente soggettiva. I fattori di valutazione sono volutamente descritti in modo generico dando ampio spazio interpretativo.

Art. 3 comma 3 - Non è condivisa la previsione di lasciare un budget inutilizzato “a disposizione” della Giunta poiché il budget previsto per le posizioni organizzative se non utilizzato diviene economia di bilancio.

Art. 3 comma 4 – Le risorse vengono assegnate alle Direzioni sulla base di alcuni parametri, non è condivisa la possibilità di spostare le risorse da una Direzione ad un’altra in presenza degli stessi parametri.

Art. 4 - Individuazione delle posizioni organizzative

A seguito dell’incontro con il Coordinamento dei Direttori è chiaramente emerso che ogni Direzione ha applicato la disciplina secondo una propria autonoma e differente interpretazione e ciò comporta l’individuazione e la pesatura delle posizioni in modo disomogeneo e non equo per le medesime professionalità presenti in strutture diverse della Giunta Regionale. Ogni direzione ha adattato il budget assegnato alle proprie esigenze funzionali. Le premesse fatte dall’amministrazione di voler uniformare parametri, fare chiarezza nella procedura ed avere valori oggettivi si scontra con la realtà della micro-organizzazione presentata e del disciplinare proposto. Tale applicazione metodologica non è condivisa.

Art. 4 comma 4 - Non si condivide la previsione non chiara della soppressione di posizioni organizzative e la non previsione di modifica parziale.

Art. 5 - Ruolo e responsabilità dei titolari di incarichi di Posizione Organizzativa

Art. 5 commi 3, 4, 5 e 6 – Non è condivisa la formulazione generica della delega di cui si è chiesto lo stralcio poiché non consente di individuare in modo certo l’intenzione dell’amministrazione regionale in merito. L’effetto più profondo di questa delegazione

“generica” tra organi consiste in un vero e proprio spostamento di competenza: l’organo delegato, in forza dell’atto di delegazione, acquisisce il potere giuridico di esercizio di una funzione, che rientra nella competenza dell’organo delegante, per cui l’atto di delegazione amplia la sfera di competenza dell’organo delegato, attribuendogli un potere che istituzionalmente non gli appartiene.

Ai sensi del D.lgs. 165/01, art. 17, comma 1 bis si ritiene che la delega dirigenziale non possa essere ascritta alla posizione organizzativa, non possa coincidere con la durata temporale dell’incarico, debba essere motivata da specifiche e comprovate ragioni di servizio e deve avere durata determinata (per un periodo di tempo determinato). La valutazione del personale non rientra tra le funzioni delegabili. Appaiono disattesi in più punti lo Statuto della Regione Piemonte approvato con Legge regionale statutaria 4 marzo 2005, n. 1, art. 96, comma 2, l’art. 17 della L.R. 23/2008 e il Codice di comportamento dei dipendenti del ruolo della Giunta della Regione Piemonte, art. 13.

Il contratto collettivo inoltre non afferma mai che le posizioni organizzative svolgono funzioni dirigenziali, né si può ritenere che il conferimento dell’incarico di posizione organizzativa ai dipendenti di categoria “D” comporti automaticamente la “delega” di funzioni, sicché tali figure possono essere individuate per l’assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, non per adottare al posto dei dirigenti i provvedimenti assegnati dalla legge alla loro competenza.

Anche la giustizia amministrativa (TAR Toscana 18 dicembre 2017, n. 1576) ha censurato atti amministrativi sottoscritti da un funzionario, in esercizio della delega, attribuita in un ente nel quale sussiste nella dotazione organica la figura dirigenziale. L’attribuzione così accentuata di deleghe ai funzionari rischia seriamente di compromettere la legittimità degli atti da questi assunti.

Dalla disciplina proposta si intravede un’idea di organizzazione tipica degli Enti locali nel quale il funzionario è il “capoufficio”, ma questa non è la realtà regionale e non è un sistema di organizzazione “moderno”, attuale.

Non è stata accolta dall’Amministrazione la proposta di disciplinare compiutamente ed organicamente l’istituto della delega con uno specifico atto, che sulla base di uno studio preliminare di dettaglio, calibrato sulla specifica realtà dell’Ente, eviti applicazioni diversificate tra le varie strutture regionali (art. 97 Costituzione) che potrebbero, in casi estremi, sconfinare nell’arbitrio e disparità di trattamento e che potrebbero essere foriere di contenzioso.

Art. 6 - Modalità di conferimento dell’incarico

Art. 6 comma 1 lett. c) - È previsto che nell’avviso i procedimenti siano “delegabili” non si condivide come la partecipazione all’avviso di selezione per l’attribuzione di un incarico di posizione organizzativa costituisca preventiva accettazione delle deleghe connesse all’incarico e come la mancata accettazione della delega costituisca rinuncia all’incarico (cfr. art. 5 comma 6). Non è stata accolta una modifica che tenesse conto di tali osservazioni.

Art. 6 comma 1 lett. d) - Non si condivide il generico rimando al piano anticorruzione senza nessun raccordo tra questo e la disciplina delle posizioni organizzative. Sul punto l’amministrazione non ha fornito elementi per capire cosa intende attuare.

Art. 6 comma 1 lett. g) - Non è stata accettata la proposta di prevedere un termine non inferiore ai 30 giorni per la presentazione delle candidature.

Art. 6 comma 4 – Non si condivide la previsione restrittiva per cui ciascun candidato possa presentare un numero massimo di tre candidature.

Art. 6 comma 8 – “Sulla base dei curricula e dei colloqui...” Non si condivide l’assenza di criteri per la comparazione dei curriculum in quanto le OO.SS scriventi hanno richiesto che fossero opportunamente dettagliati. Richiesta non accolta.

Art. 6 comma 10 e 11 – Non si condivide la prospettiva di applicazione discrezionale da parte del Direttore della procedura ivi prevista per chi va in quiescenza entro 4 mesi o oltre i 4 mesi ed entro i 12.

Art. 6 comma 12 – Non è stata accolta la proposta di superamento della disparità di trattamento tra dipendenti dello stesso Ente (Consiglio/Giunta). Il Consiglio Regionale non prevede la stessa disciplina proposta in Giunta, poiché procederà con la ridefinizione e riassegnazione delle attuali posizioni organizzative e metterà a bando soltanto quelle “nuove”.

In Giunta, la maggior parte delle funzioni sono rimaste invariate; ciò nonostante la Giunta ha scelto di seguire un percorso che comporta un appesantimento burocratico, una dispersione di forze lavoro con la conseguenza di un aumento di costi per l’Ente, in quanto la nuova disciplina proposta, prevede in Giunta: la pesatura di almeno 900 posizioni organizzative; almeno 900 bandi; l’istruttoria di almeno 2.700 curricula che verranno presumibilmente presentati dai candidati; almeno 2.700 colloqui con i candidati, da parte dei direttori con i relativi dirigenti responsabili di Settore; 900 relazioni motivate riguardanti le scelte effettuate, da conservare agli atti della Direzione disponibile per eventuali richieste di consultazione e di accesso. Tale complessa procedura burocratica manifesta in tutta la sua evidenza uno sbilanciamento fra costi e benefici, senza apportare alcun miglioramento dell’azione amministrativa. Le OO.SS. scriventi hanno ribadito la necessità di parità di trattamento tra i dipendenti della Giunta e del Consiglio ed hanno più volte richiesto di estendere la procedura del Consiglio anche ai dipendenti della Giunta. La Giunta vuole attuare il nuovo disciplinare senza prima “testare il metodo”, come è buona prassi in ogni riorganizzazione.

Anche il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha evidenziato con nota del 5 novembre come *“l’art. 6 - “Modalità di conferimento dell’incarico” - comma 12, continua a presentare elementi di trattamento discriminatorio tra i dipendenti della Giunta e del Consiglio regionale, dipendenti dello stesso Ente”* ed ha richiesto di uniformare le disposizioni nella stesura definitiva del testo.

Art. 6 comma 13 - Non si condivide il generico rimando alla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione senza nessun raccordo tra il Piano anticorruzione e la disciplina delle posizioni organizzative. Non è stata accolta la richiesta di specificare in via preventiva le posizioni soggette alla normativa in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, comunicando ai funzionari interessati dalla rotazione le limitazioni alla presentazione della propria candidatura sulla posizione progettata e messa a bando. Sul punto l’amministrazione non ha fornito elementi per capire se e come verrà applicata la rotazione degli incarichi.

Art. 7- Criteri per il conferimento degli incarichi

Art. 7 - I fattori di valutazione di cui al presente articolo con i relativi punteggi, lasciano ampi spazi di discrezionalità. In particolare, il peso attribuito alla valutazione del direttore da sola costituisce un punteggio pari alla metà dei punti disponibili.

L’esperienza professionale valutata attraverso il curriculum è del tutto indefinita.

Non si condivide l’aumento di discrezionalità rispetto alle regole vigenti e l’assenza di criteri per la comparazione dei curriculum.

Art. 8- Durata degli incarichi

Art. 8 comma 1 – Non è stata accolta la richiesta di riportare quanto previsto dall’art. 14 comma 1 del CCNL *“e possono essere rinnovati con le medesime finalità”*. La previsione di tale comma ha un ulteriore elemento ingiustificato di differenziazione discriminatoria tra i dipendenti della Giunta e del Consiglio.

Art. 8 comma 2 – Non si condivide il preavviso di tre mesi per rinunciare all’incarico.

Art. 8 comma 3 – Non si condivide la limitazione della libertà individuale di poter presentare la domanda e la conseguente possibilità di mobilità nell’Ente, solo dopo 12 mesi dall’assunzione dell’incarico ricoperto. Richiesta di eliminazione di tale previsione non accolta.

Art. 9 - Graduazione delle posizioni

Art. 9 – Non è stata accolta la richiesta di esplicitare analiticamente i punteggi degli elementi caratterizzanti i fattori di valutazione al fine di poter assegnare, secondo una scala di valori omogenea e nota il relativo punteggio. E dalla micro-riorganizzazione presentata e dall'incontro con il Coordinamento dei Direttori è emerso che ogni Direzione ha applicato a propria interpretazione tale scala di valori.

Non è accettabile la metodologia adottata in quanto si ripete quanto già successo per la pesatura dei settori, perché è dimostrato che situazioni simili hanno dato luogo a valutazioni estremamente differenziate (pesature diverse per settori con funzioni analoghe su territori diversi) (cfr. DGR n. 16-7037 del 14 giugno 2018). I fattori di valutazione, individuati dall'Amministrazione, si prestano ad una stima estremamente soggettiva e discrezionale, sono descritti in modo generico dando ampio spazio interpretativo. Alcuni esempi: Quali elementi consentono di stabilire cosa è prioritario per l'Ente? Quali sono le funzioni maggiormente importanti della Regione riferito a natura e programmi da realizzare? Anche i criteri, che potevano essere più oggettivi e svincolati da valutazioni discrezionali, di fatto non lo sono:

1. Il fattore relativo alla numerosità del personale, gestito in carenza di una definizione dei corretti fabbisogni per ogni Direzione, penalizza le Direzioni che per effetto di cause esterne (es. pensionamenti combinati con il blocco delle assunzioni e dei concorsi) si "ritrovano" con poco personale e tanto lavoro.

2. Anche nella valutazione delle risorse finanziarie gestite da ogni Direzione, non è chiaro se si fa riferimento alle sole risorse che transitano per Bilancio regionale, o se si tiene conto di tutte quelle attività che operano con fondi nazionali o comunitari, svolgendo gran parte del lavoro di programmazione e istruttorio, ma avvalendosi di strutture esterne all'Ente per la gestione del budget o della fase di pagamento (es. Sanità con le ASR, Agricoltura con gli Organismi pagatori, Cooperazione transfrontaliera e transnazionale con Autorità di gestione e Stato membro). Si evidenziano quindi lacune metodologiche e limiti applicativi che hanno accompagnato il processo di graduazione delle strutture dirigenziali regionali che si ripetono nella graduazione delle posizioni organizzative.

Non si condivide l'impostazione dei fattori proposti poiché rispecchiano un'idea di organizzazione tipica degli Enti locali nei quali il funzionario è il "capoufficio", ma questa non è la realtà regionale ove i compiti e la retribuzione dei Direttori è diversa da quella degli Enti locali.

Articolo 9 comma 2 - Non si condivide il mancato raccordo tra le lettere a) e b) dell'art. 2 e questo comma. Inoltre non si condivide la differenziazione dei compensi fra posizioni organizzative in modo molto discrezionale, indefinito e libero (non è scritto esplicitamente cosa intende l'amministrazione per vari livelli di responsabilità, per numerosità di personale, per entità delle risorse, ecc.).

Art. 9 comma 4 - Non si condivide la poca chiarezza prevista nella descrizione di una posizione organizzativa che può avere solo alcuni fattori, così come la ripartizione in via proporzionale di un fattore non presente.

Art. 10 - Retribuzione di posizione e di risultato

Art. 10 – Non ha avuto riscontro la richiesta delle OO.SS. di avere informazioni puntuali sull'ammontare delle risorse per il finanziamento degli incarichi – retribuzione e risultato – e sulla provenienza delle poste anche in assenza del DPCM in quanto le PO "provinciali" hanno un valore economico diverso dalle PO "regionali".

Le OO.SS. hanno rilevato che l'importo previsto per il punteggio ≤ 35 punti non è congruo rispetto ad un incarico di posizione organizzativa.

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato si rimanda alla contrattazione rientrando questa nelle materie previste dall'art. 7 "*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*" del CCNL comma 4 lett. v) "*criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*" e ad oggi non è chiusa la fase di contrattazione.

Non è stata accolta la richiesta di concludere il comma 2 dell'articolo in questione alle parole "delle prestazioni".

Art. 11- Revoca degli incarichi

Art. 11 - Non è stata accolta la richiesta di riportare testualmente quanto previsto dall'art.14 comma 3 del CCNL *"Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale."*

Anche il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha evidenziato con nota del 5 novembre come *"l'art. 11 – "Revoca degli incarichi" - desta preoccupazione per gli elementi in esso contenuti che vanno oltre le previsioni del CCNL e che, non essendo chiaramente definiti, potrebbero portare ad una applicazione non omogenea tra i dipendenti dell'Ente."* ed ha richiesto di uniformare le disposizioni nella stesura definitiva del testo.

Le OO.SS. scriventi a seguito delle su evidenziate criticità che comportano anche un aumento della conflittualità tra il personale con risvolti negativi sull'attività lavorativa e del non accoglimento di quanto motivatamente proposto ritengono la proposta di *"Disciplina dell'area delle posizioni organizzative del ruolo della Giunta regionale e del Consiglio regionale"* inaccettabile.

La disciplina proposta infatti:

- 1) sancisce una palese difformità di trattamento tra il personale in ruolo presso il Consiglio regionale e il personale in ruolo presso la Giunta regionale (in termini di tempo, di funzioni, ecc.) gestite con lo stesso "Fondo" contrattuale;
- 2) differenzia i compensi fra posizioni organizzative in modo molto discrezionale, indefinito e libero (non è scritto esplicitamente cosa intende l'amministrazione per vari livelli di responsabilità, per numerosità di personale, per entità delle risorse, ecc.);
- 3) attribuisce una delega di funzioni alle posizioni organizzative generica con la conseguente possibilità per le stesse di esternalizzare gli atti regionali, in contrasto con la L.R. 23/2008 e con l'art. 17, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001.

Inoltre si rileva che l'adozione del provvedimento appare intempestiva in quanto non considererebbe il pensionamento di alcune centinaia di colleghi per effetto delle decisioni che il Governo sarebbe in procinto di assumere rispetto alla definizione dei criteri relativi alla maturazione dei requisiti per raggiungere il pensionamento (quota 100).

Si ribadisce inoltre che l'art. 7 comma 2 lett. v) del CCNL prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa "i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa", infatti tra l'altro adottare una disciplina che nel suo articolato indica delle percentuali dell'indennità di risultato senza avere la certezza della copertura economica appare sconsiderato e fuorviante, pertanto si ritiene necessario proseguire la trattativa utilizzando i tempi previsti dal CCNL per quanto riguarda la contrattazione.

CISL
GALBIATI

UIL
SUMAN

UGL
MELIGNANO