

RIORGANIZZAZIONE DIREZIONE GENERALE DEL LAVORO

(Determinazione D.G. Lavoro n. 3432 prot. n. 37848 del 30.09.2019)

Con la determinazione di cui sopra il D.G. Lavoro ha riorganizzato la propria Direzione Generale e, in particolare, le articolazioni organizzative di livello non dirigenziale, ivi incluso l'Ufficio di supporto alla Direzione generale per le attività di segreteria e di supporto alla verifica dei programmi di cui all'art. 13, comma 5, L.r. 31/1998.

La nuova organizzazione prevede 9 (nove) cosiddette ASR – Aree Strategiche di Riferimento nell'Ufficio di supporto alla Direzione Generale, posizioni da remunerare attraverso alte professionalità, e nei Servizi 13 settori oltre a 4 Gruppi di lavoro, questi ultimi da remunerare attraverso l'alta professionalità, per un totale di 13 settori e 13 posizioni di alta professionalità (oltre ad altri eventuali gruppi di lavoro che dovessero rendersi in futuro necessari).

Preliminarmente, con riferimento a detti incarichi, si rilevano due criticità:

- essi saranno assegnati attraverso l'esame di manifestazioni di interesse riservate ai dipendenti della Direzione Generale del Lavoro, il che impedisce la possibilità di attingere a tutte le professionalità dell'Amministrazione regionale anche al di fuori della Direzione Generale in questione;
- essi sono definiti come aventi "natura fiduciaria", alla stregua degli incarichi dirigenziali di vertice, e quindi saranno attribuiti senza esame comparativo dei *curricula*, senza graduatoria di merito e soprattutto, senza possibilità per gli esclusi di poter adire gli organi giurisdizionali a tutela delle loro ragioni.

Nel merito, è noto che le posizioni organizzative di settore e di alta professionalità possono essere istituite soltanto nei limiti della dotazione finanziaria a disposizione, ossia nell'ambito della quota parte assegnata a ciascuna direzione generale o partizione amministrativa del Fondo unico per la retribuzione di rendimento e di posizione di cui all'art. 102 del Contratto Collettivo regionale per i non dirigenti.

La suddivisione di detto Fondo tra le varie direzioni generali avviene attualmente utilizzando i criteri fissati da tre Deliberazioni di G.R., la 34-33 del 20.07.2009, la 30-55 dell'11.07.2011, e la 45-15 del 02.08.2016.

Detti criteri però sono, per usare degli eufemismi, vaghi e non definiti e non consentono assolutamente di comprendere con precisione le modalità con le quali viene effettuato il riparto del Fondo, anche perché presentano elementi di discrezionalità che mal si conciliano con la ripartizione di risorse finanziarie. Né nei vari atti con i quali nel tempo è stato suddiviso il Fondo sono stati specificati i passaggi attraverso i quali si giunge alla ripartizione ma in essi viene indicato soltanto il risultato finale della ripartizione stessa con la somma assegnata a ciascuna direzione generale o partizione amministrativa senza ulteriori spiegazioni.

Inoltre non è dato sapere se le direzioni generali o partizioni amministrative che beneficiano di risorse esterne per la remunerazione delle loro attività -come per esempio la Direzione Generale del Lavoro, che è Autorità di gestione e quindi beneficia di una percentuale delle risorse comunitarie che gestisce per remunerare i dipendenti- percepiscano interamente la quota parte del Fondo ex art. 102, o se detta quota parte venga decurtata proporzionalmente in ragione dell'afflusso delle risorse esterne sopra descritte. E' evidente che se così non fosse si avrebbe una disparità di trattamento tra direzioni generali o partizioni amministrative "ricche", che quindi avrebbero molte

più risorse economiche da utilizzare per assegnare molte più indennità di posizione rispetto ad altre direzioni generali “povere”, mentre tra gli scopi del Fondo ex art 102 dovrebbe rientrare anche quello di riequilibrare eventuali disparità tra le varie direzioni generali o partizioni amministrative.

Altra questione collegata alle precedenti è quella della percentuale 70-30 che le deliberazioni di Giunta regionale sopra ricordate impongono di non superare nel rapporto posizioni di settore/posizioni di alta professionalità, e inoltre, della circostanza che di quel 30% che non va a remunerare i settoristi, soltanto il 15% è riservato alle alte professionalità mentre il restante 15% è riservato agli incarichi incentivanti.

La Direzione Generale del Lavoro invece, come si vede, pensa di poter remunerare ben 13 alte professionalità, ossia il 50% del totale delle posizioni organizzative a disposizione, non tenendo in alcun conto questo limite (peraltro di non chiara origine e funzionalità).

In conclusione, è necessario conoscere:

1. quali sono i criteri di ripartizione del Fondo ex art. 102 tra le varie direzioni generali?

Soltanto quando detti criteri e il relativo meccanismo applicativo saranno conosciuti si potrà considerare se sono corretti ed equi e se sono state corrette ed eque le ripartizioni effettuate negli anni alle varie direzioni generali o partizioni amministrative.

2. Le risorse esterne concorrono o meno alla definizione della quota parte del Fondo ex art. 102 assegnata alla singola direzione generale o partizione amministrativa?

Se non concorrono, vi sarebbe una evidente disparità di trattamento tra direzioni generali e dovrebbero essere messi in atti strumenti per riequilibrare la situazione di quelle direzioni generali o partizioni amministrative che non usufruiscono di apporti finanziari esterni.

3. Il limite 70-30 tra posizioni di settore e posizioni di alta professionalità esiste ancora oppure no?

4. Perché la misura della remunerazione del settore e dell'alta professionalità non è predeterminata e fissa come, per esempio, per le indennità di posizione dirigenziali?

Anche questo provoca disparità di trattamento.