Unione Sindacale di Base

Osservazioni e richieste su Delegazione trattante Regione Basilicata del 11.12.2018

Riorganizzazione uffici Regione Basilicata

Potenza, 21/11/2018

La delegazione trattante - Pubblico Impiego Regione Basilicata - di lunedì 13 settembre 2018, ha purtroppo evidenziato tutta una serie di carenze e inosservanze.

USB continua a rivendicare il ruolo e i compiti di una delegazione trattante e delle componenti sindacali, che non possono essere ridotti e mortificati a mera condivisione di accordi e/o articolazioni e suddivisioni di risorse finanziarie (già date come definite), dove è solo possibile giocare con piccoli spostamenti di qualche numero o percentuale, a favore di una categoria e a danno di un'altra, in un gioco a perdere.

Prima di tutto USB rifiuta la strategia dell'emergenza, che non consente di partecipare a una programmazione e a una risoluzione dei problemi strutturali dell'Ente Regione, a cominciare dall'articolazione e dall'organizzazione dei dipartimenti e degli uffici, da cui discendono tutti gli altri problemi: dall'organizzazione e dall'efficacia all'armonia e al disagio lavorativi.

In nome di un clima emergenziale che ormai è consuetudine consolidata, si evita di affrontare:

- la programmazione, l'organizzazione e i carichi di lavoro degli uffici; anche rispetto alle esigenze effettive (e non costruite ad personam) di dirigenti, AP, PO, Specifiche responsabilità, livelli B, C, D, incarichi e collaborazioni a progetto, incarichi di vario tipo e a vario titolo, etc.

- le modalità di selezione e nomina dei dirigenti (in primis concorsi trasparenti)

- le modalità di definizione e classificazione delle AP e delle PO, sia riguardo le declaratorie e i carichi di lavoro, sia riguardo le modalità di selezione assegnazione delle medesime

- le modalità di definizione delle Specifiche Responsabilità e delle varie indennità e le modalità di selezione e assegnazione delle medesime

- le esigenze e modalità di progressioni verticali e orizzontali, rispondenti a criteri di: reali ed effettive esigenze, trasparenza, oggettiva misurazione, valutazione del curriculum dell'esperienza e dell'anzianità di servizio.

Rispetto al Fondo provvisorio 2018 e alle risorse rese disponibili, **va chiarita la situazione relativa: alle indennità e ai compensi percepiti dagli avvocati; agli incarichi e alle indennità elargite a colleghi per collaudi, incarichi di RUP, incarichi tecnici, coordinamenti, comitati, gruppi di lavoro, etc; alle disparità ancora presenti tra Consiglio e Giunta; ai pesi che rivestono incarichi e consulenze esterne (e la loro legittimità), che a vario titolo vengono elargite.**

In particolare abbiamo informazioni di consulenze e collaborazioni date a colleghi, che una volta in pensione, continuano a svolgere il proprio lavoro, spesso nello stesso ufficio e comunque nei medesimi settori e funzioni di cui si occupavano in precedenza. Tale circostanza appare del tutto ingiustificabile e inaccettabile, quantunque fosse svolta a titolo gratuito, prospettando anche situazioni di conflitto d'interesse.

Per quanto riguarda il salario accessorio è buona regola stabilire regole, modalità e obiettivi da raggiungere entro ogni anno(all'inizio anno), al fine di evitare la consueta discrezionalità, da parte dei dirigenti, di attribuire punteggi e percentuali per l'erogazione dei fondi.

Per quanto riguarda **l'Accordo stralcio** e le **Progressioni economiche 2018,** è ancora più palese la mancanza di informativa, in quanto non si rappresenta quali siano le effettive esigenze dell'Ente, derivanti dall'assenza di una proposta di Organizzazione dei Dipartimenti, degli Uffici e del lavoro nel suo complesso.

Quindi anche il **Sistema e le schede valutazione performance proposti** paiono definiti in modo del tutto astratto e teorico, senza alcuna relazione con la reale situazione degli uffici, che evidenziano un'evidente carenza di personale e di competenze tecniche adeguate: sia riguardo l'assenza di dirigenti in uffici strategici (dirigenti da selezionare con concorsi trasparenti e non per nomine politiche), sia la presenza di un eccessivo numero di PO, AP e Specifiche Responsabilità, con carichi di lavoro in alcuni casi eccessivi, in altri inesistenti.

Altresì, in assenza di un sistema di misurazione oggettivo e non discrezionale, si continua a rendere tale sistema del tutto non trasparente e del tutto disomogeneo e iniquo, consentendo ancora una volta un'eccessiva discrezionalità ai dirigenti.

Pertanto si propone di definire un congruo tempo di elaborazione e condivisione di un sistema di indicatori che sia : affidabile, oggettivamente misurabile e non discrezionale (un'arma di ricatto o un modo di gestire potere e obbedienze), modulato sulle situazioni reali di carenze di organizzazione del lavoro e di personale, orientato

alla valorizzazione e collaborazione dei lavoratori e non alla competizione e alla mera produttività quantitativa, spesso gli uni contro gli altri.

Onde evitare strumentali accuse di sottrarsi alla sottoscrizione dell'accordo stralcio, mettendo a rischio il pagamento della produttività o addirittura l'apertura delle selezioni per le progressioni orizzontali, USB si è reso disponibile alla sottoscrizione dell'accordo stralcio, purché siano rese disponibili tutte le somme rinvenienti da quanto su evidenziato, nonché le informazioni su richieste inerenti incarichi, consulenze, collaborazioni, compensi, etc.