



Federazione Regionale USB Basilicata

SCORRIMENTI VERTICALI E GRADUATORIE BALLERINE

L'EQUITA' DEL CANGURO



Potenza, 21/08/2017

Non c'è pace per i dipendenti regionali. In questi anni di riforme, tutto si riforma ma nulla cambia e, quando qualcosa cambia, il cambiamento è solo a vantaggio di qualcuno, secondo il "metodo del canguro". Il canguro come fa? Salta certe situazioni adottando principi e trovando soluzioni solo per alcuni, ignorando l'equità complessiva delle proprie scelte. Questo è quanto avviene nella gestione del personale in organico. Revisione e ottimizzazione della spesa? Ecco che si procede all'unificazione tra il Consiglio Regionale e la Giunta Regionale, ma l'integrazione non è mai avvenuta attuando l'integrazione funzionale attraverso l'accorpamento degli uffici. Il canguro come fa? Un concorso (urgentissimo) per dirigenti bandito dal Consiglio, salvo assegnargli a uffici chiave della Giunta Regionale... Quindi approva un atto di indirizzo per la copertura di posizioni dirigenziali vacanti che evidenzia criteri cuciti su misura per alcuni e ripesca da graduatorie (ancora valide?) di altri enti, la cui trasparenza e legittimità nel bandire ed espletare concorsi è tutta da verificare ... Niente di strano direbbe qualcuno perché il ruolo è unico e la dirigenza è unica e, in qualche modo, viene consentito il ripescaggio da graduatorie varie. Ma il ruolo si applica solo per nominare dirigenti? E perché non si bandiscono concorsi in Giunta Regionale, invece di continuare a percorrere sentieri tortuosi e poco trasparenti?

Il metodo del canguro dovrebbe essere uguale per tutti e non valido solo per i dirigenti o per sistemare persone amiche. In questi anni l'Ente Regione approva un piano del fabbisogno di

personale, destinando alla copertura del fabbisogno due concorsi, ciascuno per una quota del 50%: ineccepibile! Ma il canguro cosa fa? Svolto il concorso interno per le progressioni verticali, il concorso per l'accesso dall'esterno si perde nell'oblio, non solo ... Un balzo a piedi uniti e si procede allo scorrimento della graduatoria delle progressioni verticali per un totale di xxx posti. Poi un altro balzo e si ripete l'operazione, ignorando l'entrata in vigore della Legge Brunetta e la nuova disciplina per le progressioni interne. A questo punto, sistemati alcuni dipendenti in graduatoria, il canguro si inchioda e declama tutti i principi ignorati in precedenza, ma non solo: laddove è strumentalmente utile applica il principio "della massima utilizzazione delle risorse disponibili nonché della migliore distribuzione proporzionale possibile tra due categorie": una è la graduatoria delle progressioni verticali e l'altra è la "stabilizzazione del personale precario"; entrambe previste nella programmazione dei fabbisogni del personale – annualità 2016.

Dunque Il canguro cosa fa? Adottando questo criterio destina la capienza riservata dalla sua stessa programmazione alle progressioni interne. Ancora una volta non si intende valorizzare il personale già di ruolo, considerato che il tutto si rinvia a un generico: "fermo restando che all'ulteriore piano di stabilizzazione si procederà, stante la vigenza delle graduatorie, nelle prossime annualità che saranno contenute nel programma per il triennio 2017-2019". Quindi, il canguro cosa farà? Possiamo augurarci e intendiamo chiedere con fermezza che smetta di saltare e che cominci a occuparsi prima di tutto del personale interno tenuto in sospenso, valorizzando quelle professionalità che già utilizza da anni, mentre finora ha optato per l'ingresso dall'esterno, da ogni dove, ivi compresa una pletora di comodati da altri Enti e Amministrazioni, in esplicito dispregio delle professionalità interne!

In questi giorni si apre il capitolo della stabilizzazione dei precari ai sensi della Legge Madia, che l'USB ha sostenuto e sostiene, come ribadito in numerosi comunicati e nelle sedute di delegazione trattante. Detto questo riteniamo intollerabile discriminare i dipendenti della graduatoria delle progressioni interne. Professionalità interne, queste, comprovate dall'idoneità a un concorso, al pari degli altri dipendenti, e già utilmente collocate, alcuni anche con un titolo di studio superiore a quanti già assorbiti: la maggior parte già appartenenti alla più alta categoria del proprio profilo. L'unione Sindacale di Base chiede il ripristino dell'equità del pari trattamento nella convinzione che questa Amministrazione non vorrà macchiarsi anche di disparità di trattamento. In tal senso ci chiediamo: perché si riconoscono solo alcune professionalità di quella graduatoria tanto da assegnare, in taluni casi, anche Posizioni Organizzative, mentre, in quella stessa graduatoria, sono presenti laureati e dipendenti di maggior esperienza, che vengono ancora tenuti in sospenso? L'Unione Sindacale di Base sostiene con forza che leggi, diritti e principi vadano applicati ugualmente per tutti: dunque le professionalità interne potrebbero essere utilizzate, invece dei comandati, senza incremento della spesa, atteso che la maggior parte dei dipendenti di quella graduatoria è di categoria C5, con retribuzione quasi identica a quella a loro destinabile "D1". Ad oggi, non è chiaro neppure il numero degli aventi diritto alla stabilizzazione e in quale ordine si intenda procedere. Pertanto l'USB chiede che si proceda, prioritariamente, all'esaurimento della graduatoria delle progressioni secondo i più elementari principi di equità e di efficiente uso delle risorse interne ed esterne.