



Federazione Regionale USB Basilicata

Regione Basilicata: incarichi dirigenziali.

Politica clientelare.



Potenza, 24/08/2016

INCARICHI DI RESPONSABILITA' E OBBLIGO DELLA ROTAZIONE.

Nel nostro comunicato del 25 luglio scorso denunciavamo le illegittimità e le incoerenze contenute nella D.G.R. n. 560/2016 “C.C.N.L. 31.3.1999 artt. 8, 9 e 10 - C.C.N.L. 22.1.2004 art. 10 - Comparto Regioni ed Autonomie Locali: individuazione delle posizioni organizzative della Regione Basilicata. Avviso di selezione per il conferimento degli incarichi ai sensi della D.G.R. n. 1662/2015”, evidenziando che una serie di declaratorie, inerenti le PO e le AP, non erano rispondenti alle reali esigenze funzionali dei Dipartimenti e degli Uffici, anche in contraddizione con quanto già disposto nell’articolato della Disciplina approvata con D.G.R. n. 1662/2015.

Tra le tante incoerenze e contraddizioni, pare quanto mai opportuno sottolineare che l’obbligo, contenuto nell’Avviso di selezione, di concorrere a un massimo di TRE AP e/O PO

specifiche, piuttosto che consentire ai candidati di scegliere TRE Dipartimenti, concorrendo a tutte le AP e/o PO di questi ultimi (come era stabilito nel precedente bando 2009), consente a chi ha già ricoperto una AP o una PO di ricandidarsi per la stessa, rendendo, quindi, inapplicabile il principio di rotazione, previsto nell'Art 9 della Disciplina, "quale misura di prevenzione ... nell'ambito degli uffici maggiormente esposti a rischio di corruzione.." cioè tutti, perché ciò non può essere lasciato alla discrezionalità di alcuno. Tale principio va applicato in attuazione alla Legge n. 190 del 6 novembre 2012.

Altresì, come già denunciato in precedenti comunicati, la genericità e discrezionalità dei criteri di valutazione in capo ai Dirigenti (molti dei quali nominati senza aver superato alcun regolare concorso o mediante concorsi "ad personam", secondo un'ormai consolidata prassi), in assenza di indicatori e parametri, oggettivamente riscontrabili, conferisce una palese illegittimità al regolamento proposto, poiché è in evidente contrasto con quanto disposto dal D.Lgs.n.150/2009, che, d'altronde si pone in continuità con criteri assolutamente oggettivi e trasparenti, già contenuti nella disciplina contrattuale e normativa del C.C.N.L., riguardo precisi vincoli per i regolamenti delle amministrazioni in sede di predisposizione della disciplina organica e di dettagli in materia di conferimento degli incarichi stessi.

Tutto ciò palesa un evidente rischio di elusione delle norme per la prevenzione della corruzione, che dispongono la rotazione degli incarichi di responsabilità, e un altrettanto evidente rischio di assegnazione di PO e AP fatta su criteri tutt'altro che trasparenti e oggettivi, secondo logiche politico-clientelari, se non punitive...

A tal proposito ricordiamo che un demansionamento non motivato, come statuito dalla Cassazione con sentenza n. 3785/2009, dà diritto, indipendentemente dalla sussistenza anche del mobbing, al risarcimento qualora provochi danni morali e materiali.

Altresì la Corte dei Conti della Calabria ricorda che l'intuitu personae o la "fiduciarità" degli incarichi dovrebbe considerarsi estirpato dall'ordinamento, a seguito delle sentenze della Consulta formatesi dopo la 103/2007 e, in particolare, la 161/2008, ove si legge: "alla base della stessa distinzione funzionale dei compiti, qualsiasi sia lo strumento procedurale per individuare il soggetto cui affidare l'incarico, aggiunge la sentenza, "deve essere tale da soddisfare i canoni costituzionali di legalità e buon andamento, richiedendo per l'ammissione alla procedura selettiva la compresenza di entrambi i presupposti, titolo di laurea ed esperienza lavorativa, ai fini della sussistenza dei requisiti della particolare e comprovata qualificazione professionale necessaria per il conferimento del singolo incarico".

E' di tutta evidenza che attribuendo incarichi solo per via fiduciaria o intuitu personae (che si traduce letteralmente, avendo avuto riguardo della persona), senza procedure selettive oggettive e senza motivazioni che vadano oltre la considerazione della persona e della fiducia in essa riposta, i rischi di assegnazioni clientelari o solo di fiducia mal riposta nelle capacità tecniche sono elevatissimi. Si deve tenere presente che una carenza nella capacità di selezionare i soggetti meglio capaci di gestire le risorse pubbliche e di perseguire le finalità dell'amministrazione, non solo crea presupposti per azioni "interne" viziate da corruzione amministrativa (quando non anche penale); ma, soprattutto, incide negativamente su tutta la comunità amministrata, che subisce le conseguenze di un'amministrazione

disattenta ai bisogni generali.

Si allude al sistema di garanzia della corruzione che, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, lettera d), della legge 190/2012 considera ex legem a particolare rischio di corruzione i procedimenti di "concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera, di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009".

Tale decisione è stata ribadita dalla Cassazione con sentenza n. 17698/2014, dal Cons. St., sez. IV, 6.8.2013, n. 4135). e sentenza n. 28/2015

Del resto, il Piano Nazionale Anticorruzione, nel disaggregare i "rischi specifici" connessi appunto con l'articolo 1, comma 16, lettera d), della legge 190/2012, segnala due ipotesi di esposizione alla corruzione perfettamente pertinenti al caso

– previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti.

– motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Noi, quali rappresentanti sindacali USB, a tutela della legalità e dei diritti dei lavoratori tutti, siamo in vigile attesa.