

Regione. A pochi giorni dalla firma dei contratti passano da full time a part time, Csa-Cisal: “rischio distorsioni nel piano delle assunzioni”

Data: 6 maggio 2023 | Autore: Nicola Cundò



Regione. A pochi giorni dalla firma dei contratti passano da full time a part time, Csa-Cisal: “rischio distorsioni nel piano delle assunzioni”

L'ultimo piano assunzionale della Regione Calabria è stato, nei fatti, stravolto e, per certi versi, inficiato. È la denuncia del sindacato CSA-Cisal alla luce di determinati provvedimenti che hanno riguardato alcune unità di personale. Precisando che nessuno vuole buttare la croce sui dipendenti interessati, è indubbio che i cambi repentini accordati ai singoli rischiano di buttare alle ortiche la programmazione del piano assunzionale, oltre a danneggiare potenzialmente altri lavoratori.

NEO STABILIZZATA PASSA DA FULL TIME A PART TIME IN 16 GIORNI - Un caso eclatante è rappresentato da una dipendente che ha partecipato al concorso per “Istruttore Direttivo Tecnico”. Un avviso per cui l'Amministrazione ha inteso porre una riserva in favore dei soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017 (essenzialmente una norma che si prefigge l'obiettivo di valorizzare le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle Pubbliche Amministrazioni). La lavoratrice era probabilmente già consulente dell'ex

Genio Civile. C'è da precisare che questo avviso, così come quello per "Istruttore Direttivo Amministrativo Finanziario" è stato oggetto di impugnativa innanzi al Tar da parte di alcuni concorrenti esclusi. Il Tar Calabria, in accoglimento dell'istanza cautelare richiesta dagli esclusi, ha sospeso i provvedimenti di esclusione dalla procedura concorsuale.

Cosa fa la Regione Calabria a questo punto? Ammette con riserva alla procedura concorsuale i concorrenti dei profili professionali di "Istruttore Direttivo Amministrativo Finanziario" e di "Istruttore Direttivo Tecnico" facendo salvo e impregiudicato l'esito del giudizio di merito pendente dinanzi al predetto organo giurisdizionale nonché le ragioni, i diritti e le azioni spettanti in capo alla Regione Calabria in ragione del giudizio stesso. A questo punto, la lavoratrice viene stabilizzata lo scorso 28 aprile e risulta in servizio presso il Dipartimento "Infrastrutture e Lavori Pubblici". Nel giro di pochi giorni, la stessa chiede la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato da full time a part time, ossia al 33% della prestazione ordinaria, corrispondente a 12 ore settimanali (ridotta pertanto di 24 ore), con articolazione dell'attività lavorativa su 2 giorni e, precisamente, martedì (6 ore) e giovedì (6 ore) a decorrere dal 15 maggio 2023 e sino al 15 ottobre. In pratica, a soli 16 giorni dall'ingresso nei ruoli dell'organico della Regione Calabria la neo dipendente ottiene questa riduzione dell'orario di lavoro e, per di più, in un dipartimento che è già carente di personale. Non era forse il caso - domanda il sindacato - di attendere un periodo di prova quantomeno congruo prima della concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo indeterminato e full time a tempo indeterminato e part time, anche alla luce dei ricorsi al Tar?

IL PIANO ASSUNZIONALE VIENE INFICIATO E LE RISORSE NON SPESE CONGELATE PENALIZZANDO CHI AVREBBE ACCETTATO IL FULL TIME - Non vogliamo giudicare il merito della richiesta della dipendente (e le ragioni "professionali" ed "economiche che ci stanno dietro) ma sono evidenti le molteplici storture che sono state prodotte da questa "concessione" del dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane". Anzitutto, lo spirito della norma nazionale richiamata nell'avviso è quella di "stabilizzare", eppure viene concesso in poco più di due settimane un passaggio da full time a part time. In secondo luogo, fatto ancor più grave, ricordiamo che il piano assunzionale, adottato con delibera di Giunta n. 676 del 14 dicembre 2022, prevedeva esplicitamente un'unità a tempo indeterminato e a tempo pieno. Ed è un fatto anche economico. Giova ricordare che nella Programmazione triennale del fabbisogno del personale, per queste unità (stabilizzazioni nello specifico) è stato destinato un importo pari a euro 790.451,61. Il "risparmio" ottenuto con la dipendente è un danno più che un beneficio, dato che le somme destinate a quella specifica unità sono accontondate e non possono essere diversamente impiegate.

L'ok è arrivato dal dipartimento del Personale, che avrebbe dovuto vigilare, certo anche il dirigente generale del dipartimento interessato che ha concesso il "nulla osta" per la trasformazione del rapporto di lavoro della dipendente avrebbe dovuto prestare maggiore attenzione. Non fosse altro perché si elude un'esplicita previsione che aveva deliberato la Giunta, che significa non rispettare uno degli atti di programmazione più importanti dell'organo esecutivo. Il Piano assunzionale ha previsto 24 posti a tempo pieno (devono rispettarsi le regole) e non trasformarli in tempi parziali. Dobbiamo quindi immaginare che potenzialmente tutte le unità stabilizzate potrebbero chiedere oggi il part time? Diversamente la Giunta avrebbe pensato a 48 unità a tempo parziale e non 24 a tempo pieno. È così facile cambiare la programmazione politica? Per carità, legittimo concedere i part time ma il principio di opportunità e del buono senso lo avrebbe vivamente sconsigliato.

PROGRESSIONI VERTICALI, DUE FUNZIONARI A POCHI GIORNI DALLA FIRMA DEL CONTRATTO PASSANO DAL FULL TIME AL PART TIME - Le distorsioni sul piano assunzionale non finiscono qui. Infatti, passando alle "progressioni verticali", due funzionari (area tecnica) passati dalla

categoria “C” a “D” hanno chiesto la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo indeterminato e full time a tempo indeterminato e part time, al 50% della prestazione ordinaria, corrispondente a 18 ore settimanali (ridotta pertanto di 18 ore), con articolazione dell’attività lavorativa su 2 giorni e, precisamente, il lunedì (9 ore) e il mercoledì (9 ore). Uno dei due con decorrenza dal 8 maggio 2023 e sino al 7 novembre 2024 (per ben 18 mesi) a soli 9 giorni dalla firma del contratto avvenuta lo scorso 28 aprile 2023. Il secondo con decorrenza dal 1° maggio 2023 sino al 30 giugno 2023 (2 mesi), ad appena due giorni dalla firma del contratto avvenuta sempre lo scorso 28 aprile 2023. Anche in questo caso la programmazione del piano assunzionale ne risulta “deformata”, in quanto calibrato su 57 progressioni verticali di categoria “D” (a tempo pieno, non part time) e per le quali sono stati stanziati 1.877.322,36 euro. Anche in questo caso i dirigenti generali dei dipartimenti interessati, che hanno concesso i “nulla osta” per la trasformazione del rapporto di lavoro di queste due unità, avrebbero dovuto prestare maggiore attenzione. Come già ribadito, non entriamo nel merito delle singole richieste dei dipendenti (sicuramente sorretti da validi motivazioni) ma è importante sottolineare come queste “rapide” trasformazioni dei rapporti di lavoro (a pochi giorni dalla firma dei contratti) rappresentino un’occasione persa dall’Amministrazione regionale, che si ritrova con una pianificazione per colmare le carenze di personale che vengono intaccate da queste modifiche ex post di rapporti di lavoro che dovevano essere a tempo indeterminato e a tempo pieno. E, indirettamente, si penalizzano tutti quei lavoratori che sono stati esclusi e che invece avrebbero mantenuto il contratto di lavoro, come da previsioni nella programmazione della Regione.

COSA ACCADREBBE SE TUTTI I NUOVI ASSUNTI PASSASSERO AL PART TIME? ASSESSORE E DIPARTIMENTO DEL PERSONALE VIGILINO ED EVITINO DISTORSIONI DELLA PROGRAMMAZIONE SUL PERSONALE - Visto che queste richieste e relative concessioni sono avvenute in pochissimo tempo, non osiamo immaginare cosa potrebbe accadere se un domani non troppo lontano tutti i nuovi assunti (o stabilizzati) avanzassero analoghe istanze. Cosa accadrebbe a quel punto? È evidente che emerge una ragione di opportunità che avrebbe imposto al dipartimento del Personale un supplemento di riflessione sugli effetti dei nulla osta concessi. Non per forza bisognava avallarli o, quantomeno, non con questa facilità e velocità, altrimenti si mette a repentaglio l’azione dell’Amministrazione che, attraverso il piano triennale del fabbisogno e quello delle assunzioni, prova a colmare le lacune nell’organico dell’Ente. È indubbio che ci saremmo aspettati una maggiore vigilanza da parte dell’Amministrazione e, in particolare, da parte del dipartimento del Personale. A tal proposito, il sindacato CSA-Cisal esorta ufficialmente a chiarire questi aspetti. Conosciamo le qualità dell’assessore al ramo e non abbiamo alcun dubbio sul fatto che farà presto chiarezza su quanto accaduto con correttezza e trasparenza, scongiurando il rischio di vanificare gli effetti del piano delle assunzioni che, per inciso, è anche frutto d