



Interrogazione a risposta scritta

Al Sig. Sindaco

Al Sig. Assessore al Personale

PG/2017/7881h
DEL 31-01-2017

Oggetto: corretto inquadramento personale dipendente – diritto alla carriera.

Premesso che

- 1 – l'art. 35, comma 2, della Costituzione stabilisce che la Repubblica "*Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori*";
- 2 - che l'art. 97, comma 2, sempre della Costituzione statuisce che "*I pubblici uffici sono organizzati secondo disposizioni di legge, in modo che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione*";
- 3 - che in un'ottica di buon andamento dell'attività amministrativa appare fondamentale utilizzare nel modo più idoneo le risorse umane a disposizione, in base alla specifica competenza tecnico-professionale, salvaguardandone il livello professionale, in modo da consentire l'utilizzazione del patrimonio professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro (cfr. Sezione Lavoro Suprema Corte di Cassazione 1987 e 1995)
- 4 - che un corretto utilizzo del personale dipendente non può prescindere da un utilizzo che consenta il perfezionamento e l'accrescimento del patrimonio professionale già acquisito, avendo il datore di lavoro l'obbligo della tutela della professionalità del dipendente, intesa come patrimonio di esperienze e di nozioni da questi acquisiti nel corso del rapporto di lavoro;
- 5 – l'equivalenza tra profili professionali appartenenti ad una categoria, va letta nel senso che i profili professionali devono essere già esistenti al momento della nuova e diversa nomenclatura contrattuale da applicare al personale in servizio;
- 6 – che la concreta individuazione dei profili professionali e la loro ascrivibilità ad una categoria, può essere effettuata previa concertazione con le rappresentanze sindacali;
- 7 - che allo stato non pare sussistere un contrasto tra i profili professionali e l'inserimento degli stessi nelle diverse categorie giuridiche/economiche;
- 8 – che il potere di variare le mansioni non è sottratto all'osservanza dei doveri di correttezza e buona fede e, per il caso di violazioni, al rimedio del risarcimento dei danni, ove esercitato in violazione delle disposizioni di legge in materia come integrate dalla (eventuale) disciplina collettiva, in senso (necessariamente) più garantistico a favore del lavoratore;
- 9 – che, ancora, la competenza all'individuazione ed alla modifica dei profili professionali nell'ambito dell'Ente Locale è del dirigente ai sensi del comma 1 e del comma 3, lett. C) dell'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e del comma 2 dell'art. 5 del

D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. sempre previa concertazione;

10 – che pertanto – per evitare abusi, distorsioni, trattamenti diseguali – appare necessario procedere prima alla esatta quantificazione del fabbisogno di personale e delle qualifiche, definendo altresì i criteri procedurali in maniera chiara ed oggettiva per evitare discriminazioni ed ingiuste esclusioni;

11 – che però l'ARAN ha anche precisato (05/06/2002) che non si può procedere ad assegnare ad un dipendente, che abbia già un profilo professionale ad esempio con accesso in B1, un nuovo profilo professionale avente anch'esso accesso in B1;

12 – che quindi, eventuali ipotesi per "*individuare*" *ex novo* profili professionali, attualmente non esistenti ovvero già rientranti in una categoria diversa e superiore, appaiono in netto contrasto con la normativa vigente e la giurisprudenza in materia;

13 – che una modifica delle mansioni oggi svolte da un gran numero di dipendenti rappresenta, di fatto, un demansionamento e dunque una dequalificazione della capacità professionale del lavoratore e consiste sia nel pregiudizio derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore che dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità e della eventuale perdita di chances. Può altresì integrare altre forme di danno, a di fuori della sfera patrimoniale che possono essere ricondotte al danno esistenziale (danno biologico, alla vita di relazione, all'immagine);

14 – che pertanto, considerato che nell'ambito della categoria A sussistono circa 90 dipendenti in possesso di titoli superiori e che nella categoria B sussistono vacanze di organico per oltre 200 unità con ulteriori riduzioni, già previste, per collocamenti a riposo;

15 – che la diminuzione di personale, dovuta ai collocamenti a riposo, è sempre più ampia e investe profili che, allo stato, non possono essere lasciati vacanti senza causare una paralisi gestionale della pubblica amministrazione;

16 – atteso che la rimodulazione del fabbisogno di personale delle categorie A e B consente un risparmio di risorse, con l'utilizzo del personale dipendente e la possibilità di bandire un concorso pubblico per 200 unità con la riserva di posti del 50% per il personale dipendente;

17 – che è possibile affrontare tale questione anche a livello nazionale con la richiesta del prescritto parere alla Commissione atteso che una richiesta simile è già stata avanzata, ad esempio, per la ricerca di personale dirigenziale (che reca un costo assolutamente superiore a quello della categoria B) e che a fronte di una rimodulazione del fabbisogno di personale non potrebbe comportare una risposta negativa;

Tanto premesso

SI CHIEDE DI SAPERE

a – le iniziative concrete che saranno assunte dall'Amministrazione per garantire il corretto inquadramento di personale che oggi svolge funzioni superiori nell'ambito della categoria A;

b – le iniziative per assicurare il corretto andamento della pubblica amministrazione

atraverso il giusto inquadramento di personale della categoria A, che attualmente svolgono mansioni superiori e sono in possesso di titoli, anche per evitare eventuali azioni legali;

c – se si intende procedere al contenimento e alla riduzione dei costi del personale attraverso un concorso pubblico che consenta, nell'ambito della riserva dei posti, la possibilità di utilizzare al meglio le risorse interne (operando una rimodulazione del fabbisogno e l'utilizzo di personale interno che conserva il medesimo livello stipendiale);

d – se l'Amministrazione intende proseguire lungo un percorso che è chiaramente in contrasto con il dettato normativo, contrattuale e la giurisprudenza costante in materia e che può dar luogo ad una serie di contenziosi che possono ragionevolmente vedere l'amministrazione soccombere in giudizio;

e – se non si ritiene più opportuno procedere ad una revisione degli indirizzi fino ad oggi assunti ricercando una soluzione che possa essere più che soddisfacente per tutte le parti coinvolte, rappresentare un momento di cambiamento e di applicazione dei principi costituzionali invece che porre in essere iniziative che non trovano il consenso dei lavoratori e non rappresentano un esempio di buon andamento dell'amministrazione.

Napoli,

I consiglieri del Gruppo Consiliare

"Movimento 5 Stelle"

Lucia Francesca MENNA

Matteo BRAMBILLA

