

OSSERVAZIONI CISL su:**Linee Guida in materia di attuazione delle disposizioni riguardanti il personale e altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane**

- 28 gennaio 2015 -

PREMESSA

L'attuazione della Legge 56 desta preoccupazione innanzitutto per il ritardo del trasferimento delle funzioni non fondamentali delle province a regioni e comuni. Il quadro appare problematico: alcune regioni non hanno prodotto alcun atto, solo Lazio e Toscana hanno delle pdl che decentrano realmente le competenze ex province, le altre regioni hanno delle pdl che mantengono molte funzioni non fondamentali ancora in capo alle province.

Alla luce di ciò è da verificare, anche se fortemente auspicabile, che la partita delle leggi regionali possa essere chiusa per il 31 marzo, stanti anche le indicazioni non positive che al sindacato pervengono dalle strutture territoriali. E questo anche se dovesse essere spostato al 30 giugno il taglio di 1 mld per le province previsto dalla Legge di Stabilità.

Preoccupa non poco la situazione differenziata che si sta creando sul territorio tra regione e regione, tra chi legifera, chi non legifera e chi legifera non correttamente: è dalla corretta ripartizione delle competenze che dipende poi la allocazione delle risorse e i trasferimenti di personale.

Di conseguenza le linee guida corrono il rischio di dettare disposizioni in modo avulso dal quadro già complesso del coordinamento della Legge 56 e della Legge di Stabilità, rendendo difficile l'interpretazione delle azioni che regioni, province e città metropolitane devono svolgere, anche ai della riallocazione del personale, presupposto e obiettivo del protocollo siglato nel novembre 2013 e della stessa decisione di allungare il percorso di riallocazione del personale al 31 dicembre 2016, come previsto dalla Legge 190/2014.

Le **linee guida** in modo opportuno richiamano la necessità di definire i piani di riassetto organizzativo, economico, finanziario e patrimoniale degli enti di area vasta, a seguito delle scelte della legislazione regionale, che non sono ancora

completate e potrebbero essere oggetto di significative modificazioni in più di qualche regione.

È solo in questo contesto di definizione di coerenti piani di riorganizzazione, come più volte invocati dal sindacato ai diversi livelli di confronto, che si potranno definire le procedure di mobilità del personale sulla base del D.M. che ancora non è stato elaborato, previo confronto con i sindacati e tenendo conto delle tabelle di equiparazione del personale, anche queste ultime non ancora definite dal Ministero Funzione Pubblica.

Peraltro in questi piani sarà necessario prevedere la mappatura delle competenze del personale presente e delle competenze necessarie presso altre amministrazioni passando a un vero e proprio censimento delle stesse, che permetta poi di definire i processi di riqualificazione necessaria del personale.

PROBLEMI PRINCIPALI

La incompleta definizione delle **legislazioni regionali**, il ritardo nell'individuazione dei **piani di riorganizzazione** e nell'individuazione da parte degli osservatori regionali delle competenze e quindi dei lavoratori da impiegare

La mancata definizione del **D.M.** e delle relative **tabelle di equiparazione** per la mobilità del personale

La mancata mappatura presso tutte le Pubbliche Amministrazioni dei **posti disponibili**, e la rilevazione delle capacità di assorbimento da parte delle Pubbliche Amministrazioni di destinazione (Offerta di mobilità)

L'assenza di uno specifico focus sul **personale a tempo determinato**, che malgrado la proroga disposta dal D.L. 192/2014, le linee guida collocano, almeno per le province, in scadenza, confermando la previsione della Legge 56

La indeterminazione della previsione, introdotta dalle linee guida in forma condizionale, dell'applicazione dei **requisiti cosiddetti Fornero** introdotti dalla L.125/2013. Tale disposizione negata per via legislativa nella Legge 56 e successive, in questo modo è lasciata all'applicazione delle singole regioni, ma soprattutto alla indefinita valutazione di copertura degli oneri previdenziali da parte dell'ente competente

La **individuazione nominativa** del personale da collocare in soprannumero a seguito della determinazione della dotazione organica è da sostituire con l'indicazione dei contingenti professionali

In conclusione va valorizzato e pienamente attuato il ruolo dell' **Osservatorio Nazionale** e degli **Osservatori Regionali**, nati anche dall'esigenza di garantire un'uniformità di attuazione di una normativa oggettivamente complessa.

A fronte dell'esigenza di un reale confronto sugli aspetti problematici sopracitati, che permetta di allineare e coordinare i percorsi al fine di evitare la determinazione di una situazione di esuberi del personale anche collegati a situazioni di mancata tenuta economico finanziaria delle amministrazioni interessate, ribadiamo l'importanza che l'intero percorso di riordino sia oggetto di **confronto con il Sindacato**, anche tramite un pieno coinvolgimento sia a livello di Osservatorio Nazionale che di Osservatori Regionali