



**Position paper – Documento di posizionamento**

**Regione Sardegna**

**Il Fondo per la retribuzione di posizione in Amministrazione Centrale**

**(art. 102-bis CCRL dipendenti RAS)**

**Analisi e proposte**

**Maggio 2020**

**Versione 2**



## SOMMARIO

<b>Fondo per la retribuzione di posizione - (Art.102-bis CCRL dipendenti)</b> .....	3
<b>Inquadramento normativo</b> .....	3
<b>Evoluzione riparto attraverso delibere di giunta</b> .....	5
DGR 23/8 del 30.05.2006 .....	5
DGR 37/16 del 13.09.2006 .....	6
DGR 33/14 del 10.06.2008 .....	6
DGR 34/33 del 20.07.2009 .....	7
DGR 30/55 dell'11.07.2011 .....	8
DGR 45/15 del 02.08.2016 .....	8
<b>Il riparto delle risorse attraverso deliberazione di giunta e non attraverso la contrattazione collettiva</b> .....	9
Analisi e criticità criteri di riparto.....	10
1 Dimensione organizzativa.....	10
2 Consistenza media dei settori.....	10
3 Tipologia e specificità delle competenza e delle attività di ogni singola struttura (programmazione, controllo, gestione o studio e ricerca) .....	11
La questione dei pesi.....	11
Gli uffici che introitano risorse statali o comunitarie.....	12
Misura della retribuzione e sua 'flessibilità' .....	12
<b>Proposte</b> .....	13
Le modalità di attribuzione degli incarichi .....	14



## **FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - (ART.102-BIS CCRL DIPENDENTI)**

### **INQUADRAMENTO NORMATIVO**

L'art. 12, L.r. 31/1998 e s.m.i., disciplina l'organizzazione dell'Amministrazione regionale, prevedendo direzioni generali, servizi e ulteriori unità organizzative di livello inferiore, i c.d. settori<sup>1</sup>.

I servizi possono infatti essere sottoarticolati in settori al fine di un'ottimale distribuzione delle responsabilità o per esigenze di decentramento (comma 4).

I servizi e i settori rispondono ai seguenti criteri: a) organicità della struttura per attività omogenee e complementari; b) razionalizzazione della distribuzione delle competenze, al fine di eliminare sovrapposizioni e duplicazioni; c) rilevanza, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle attività svolte e delle risorse umane e materiali assegnate (comma 5).

Alle direzioni generali e ai servizi sono preposti dirigenti (comma 6).

Ai settori sono preposti dipendenti di qualifiche funzionali inferiori a quella di dirigente (comma 7).

L'art. 13, L.r. 31/1998, per quanto qui rileva, dispone che i settori sono istituiti, modificati o soppressi con provvedimento del direttore generale responsabile della struttura previo parere del direttore di servizio competente. Non possono essere istituiti settori le cui indennità non trovino copertura nel fondo assegnato alla direzione generale interessata per la retribuzione delle funzioni di coordinamento e di responsabilità (comma 8)<sup>2</sup>.

Il Fondo di cui parla l'appena citato art. 13 è appunto il Fondo per la retribuzione di posizione, disciplinato dall'art. 102-bis del CCRL.

---

<sup>1</sup> Nel resto del comparto regione possono assumere denominazioni differenti.

<sup>2</sup> È utile ricordare che l'art. 13, co. 9, L.r. 31/1998, dispone che per l'affidamento, tra l'altro, degli incarichi di coordinamento dei settori è istituita la banca dati delle competenze di tutto il personale regionale. Nella banca dati confluiscono i curricula dei dipendenti autocertificati e compilati attraverso l'utilizzo di appositi software, con l'identificazione delle esperienze lavorative, svolte anche non all'interno dell'Amministrazione regionale, nonché il percorso di studi e formativo lungo tutto l'arco della vita. Il popolamento della banca dati e le ricerche al suo interno sono realizzati secondo la massima trasparenza a tutela del buon andamento dell'Amministrazione regionale e di tutti i lavoratori e possono avvenire anche mediante l'uso di parole chiave e/o sezioni di argomenti. Non risulta che detta banca dati sia effettivamente utilizzata per l'affidamento degli incarichi.



Prima di parlare del Fondo di posizione, occorre ricordare innanzitutto l'art. 100, CCRL dipendenti<sup>3</sup>, il quale in sostanza, dopo aver disciplinato durata massima (24 mesi) e contenuti (compiti assegnati e obiettivi da conseguire) dei provvedimenti di affidamento degli incarichi che possono essere affidati al personale dipendente, distingue detti incarichi in tre tipologie a seconda delle funzioni:

- responsabile di settore (art. 100 CCRL, co 1, lett. i) riservati ai dipendenti inquadrati in categoria D;
- i c.d. "incarichi di alta professionalità" (art. 100 CCRL, co.1, lettere ii e iii) anch'essi riservati ai dipendenti inquadrati in categoria D;
- i c.d. "incarichi incentivanti" (art. 100, co. 2). Da una lettura del CCRL sembra emergere che gli incarichi incentivanti dovrebbero essere attribuiti alle categorie B e C e non anche alle categorie D alle quali. La disposizione che si riferisce a queste attribuzioni dovrebbe essere una volta per tutte esplicitata e statuita.

Poi occorre evidenziare l'art. 101 CCRL <sup>4</sup>, il quale disciplina la misura massima della retribuzione di posizione, che attualmente è di € 774,00 per l'incarico di responsabile di settore (art. 100 CCRL, co. 1, lett. i) e per gli incarichi di alta professionalità (art. 100 CCRL, co. 1, lettere ii e iii), e di € 345, 00 per gli incarichi incentivanti (art. 100 CCRL, co. 2), stabilendo inoltre, al comma 3, che gli incarichi possono essere revocati dall'Amministrazione in qualsiasi momento, con perdita della relativa retribuzione.

---

<sup>3</sup> Art. 100, CCRL dipendenti, Disposizioni per l'affidamento di incarichi: 1. Con riferimento agli incarichi attribuiti relativamente alle articolazioni organizzative costituite ai sensi del Titolo II della L.R. n.31/1998, sono indicate: a) la durata, che non può eccedere i 24 mesi ed è rinnovabile; b) i compiti assegnati, gli obiettivi da conseguire e le funzioni che possono riguardare: i) attività di coordinamento caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; ii) attività con contenuti di alta professionalità o richiedenti particolari specializzazioni; iii) altre attività di studio e ricerca. 2. Al personale delle categorie B e C e a quello delle aree A e B del CFVA possono essere conferiti incarichi, non comportanti la titolarità di posizioni organizzative.

<sup>4</sup> Art. 101, CCRL dipendenti – retribuzione di posizione: 1. Per gli incarichi comportanti la titolarità di posizioni organizzative ai più elevati livelli di cui all'art. 100 dalla lettera i) alla lettera iii), la retribuzione di posizione mensile massima a carico del Fondo per la retribuzione di posizione è determinata nella misura di euro 740,00 in relazione alla dotazione finanziaria del biennio 2002-2003 e in euro 774,00 a valere sulla dotazione finanziaria per il biennio 2004-2005, mensili comprensive dello straordinario. Per gli incarichi non comportanti l'attribuzione di posizioni organizzative, affidati al personale delle categorie B e C e a quello delle aree A e B del CFVA, la retribuzione incentivante mensile massima è stabilita in euro 328,00, relativamente al biennio 2002-2003 e in euro 345,00 a valere sulla dotazione finanziaria del biennio 2004-2005 comprensive dello straordinario. 2. La data di decorrenza di tali importi coincide con l'entrata in vigore del presente contratto e nessun arretrato è dovuto in relazione al periodo pregresso. 3. Gli incarichi possono essere revocati dall'Amministrazione in qualsiasi momento, con perdita della relativa retribuzione".



Infine, l'art. 102-*bis*, CCRL dipendenti, rubricato 'Fondo per la retribuzione di posizione', dispone che:

“1. Nel fondo per la retribuzione di posizione confluiscono le risorse finanziarie già esistenti e costituenti la c.d. quota storica al 1.1.2006; 2. Le somme del fondo non spese nel corso dell'esercizio sono rese disponibili per l'anno successivo e per le medesime finalità.”

L'articolo in questione è stato introdotto nel corpo del CCRL dipendenti dall'art. 25, CCRL i del 06.12.2005, in quanto sino ad allora veniva ripartito tra le varie partizioni amministrative il c.d. Fondo unificato di cui all'art. 9 del CCRL dipendenti 2000-2001, destinato alle finalità di cui agli articoli 99 CCRL (Rendimento), 100 CCRL (Incarichi) e 101 CCRL (Posizione organizzativa) e suddiviso tra le varie direzioni generali in base ai coefficienti di cui all'art. 104, CCRL dipendenti.

**È importante sottolineare che la contrattazione collettiva non ha statuito nulla in merito ai criteri e/o alle modalità in base ai quali il Fondo di posizione ex art- 102-*bis* deve essere ripartito tra le varie Direzioni Generali e partizioni amministrative regionali (a differenza, per esempio, del Fondo per la retribuzione di rendimento – art. 104 CCRL).**

In pratica è accaduto che i criteri di riparto del Fondo di posizione ex art. 102-*bis*, siano stati posti, invece che dalla contrattazione collettiva, dalla Giunta regionale, di norma su proposta dell'Assessore del personale, e il riparto sia stato poi effettuato dalla Direzione Generale del personale, presso la quale il Fondo è stato contabilmente allocato, sulla base dei criteri posti appunto dall'esecutivo regionale.

A partire dal 2016, infine, il Fondo di posizione è stato ripartito tra le varie partizioni amministrative attraverso acconti trimestrali per asseriti motivi contabili.

#### **EVOLUZIONE RIPARTO ATTRAVERSO DELIBERE DI GIUNTA**

##### DGR 23/8 DEL 30.05.2006

I primi criteri di riparto del 'nuovo' Fondo di posizione ex art 102-*bis* CCRL dipendenti sono stati posti dalla DGR 23/8 del 30.05.2006.

Tale delibera richiama i contenuti della DGR 4/24 del 10.02.2005, recante 'criteri per la riorganizzazione degli uffici dirigenziali e direttive generali sull'organizzazione interna', che è la prima a porre dei parametri dimensionali 'medi' cui ancorare l'istituzione di servizi e di settori.

Per i servizi il parametro medio individuato è di venti o dodici unità a seconda che si tratti di attività di *front* o di *staff*, mentre per i settori il parametro dimensionale medio viene indicato in otto unità, per i settori che svolgono in prevalenza attività di tipo gestionale (amministrativa, tecnica, contabile), e in sei unità per i settori la cui attività si sostanzia in atti generali, di regolazione e direttiva, di studio e ricerca a supporto delle decisioni.

Con riferimento agli incarichi individuali, la DGR 4/24 del 2005 evidenzia che, fatte salve le esigenze del CFVA, gli incarichi di alta professionalità devono essere attribuiti in misura estremamente



limitata e a tempo determinato, previa analitica esposizione delle esigenze che si intendono soddisfare con l'incarico e della professionalità del dipendente. Allo stesso modo, l'attribuzione di incarichi incentivanti dovrà essere estremamente limitata per attività a carattere straordinario o temporaneo, per esigenze organizzative o per fatti eccezionali.

Riprendendo quanto sopra, la DGR 23/8 del 2006, nel porre i criteri di riparto, si rifà ai criteri dimensionali medi dei settori posti dalla DGR 4/24 del 2005, e, in quanto dagli atti di organizzazione interna scaturiti dalla DGR 4/24 si era evinto che mediamente era stato rispettato il parametro di sette unità per settore, si ritenne che detto valore medio potesse quindi essere utilizzato, in linea generale, per la ripartizione del Fondo ex art. 102-bis, con alcuni adattamenti necessari per meglio soddisfare esigenze organizzative derivanti dalla diversa tipologia delle attività svolte. Infatti, per le direzioni generali (programmazione, area legale e due della riforma) dove prevalgono spiccate attività di supporto specialistico o di elaborazione di atti generali, che danno luogo di norma ad unità organizzative di dimensione minore rispetto alla media, si ritenne opportuno applicare un parametro dimensionale inferiore (come sarà poi specificatamente ribadito dalla DGR 37/16 del 13.09.2006), mentre sarebbe stato utilizzato un parametro più elevato per le direzioni generali con maggiore consistenza numerica.

Si ritenne invece opportuno prescindere dal criterio dimensionale per il CFVA nonché per l'Ufficio Ispettivo e per il Controllo interno di gestione.

Nella delibera 23/8 del 2006 non sono peraltro indicati quali fossero i parametri inferiore e superiore rispetto a quello medio né quali fossero le direzioni generali con maggiore o minore consistenza numerica.

#### DGR 37/16 DEL 13.09.2006

Come anticipato, con DGR 37/16 del 13.09.2006, ritenendo evidentemente non sufficienti gli adattamenti posti dalla DGR 23/8 del 2006, il riparto del Fondo di posizione viene ulteriormente modificato, e alle citate tre (quattro) direzioni generali, in ragione della tipologia di funzione e della peculiarità delle loro attività, dove prevalgono spiccate attività di supporto specialistico e di elaborazione di atti generali e di riforma, viene applicato un parametro dimensionale medio dei settori minore (intorno a quattro o cinque unità) rispetto alla dimensione media presente nell'amministrazione (di sette unità).

Pertanto, la quota parte di Fondo da assegnare alle direzioni generali in questione venne incrementata con conseguente proporzionale riduzione delle risorse assegnate alle altre direzioni generali.

#### DGR 33/14 DEL 10.06.2008

In seguito, la DGR 33/14 del 10.06.2008 ha ridefinito i criteri posti dalla DGR 23/4 del 2006, a seguito delle numerose modifiche intervenute nell'organizzazione dell'Amministrazione regionale, sotto il profilo dimensionale e organizzativo, conseguenti all'istituzione di nuove Direzioni generali, al trasferimento di funzioni da una direzione ad altra o ad agenzia regionale nonché all'acquisizione di funzioni già svolte da enti regionali soppressi. Il processo di riorganizzazione è avvenuto tenendo conto delle direttive poste dalla DGR 4/24 del 2005, che ha individuato il parametro dimensionale



medio di sette dipendenti per settore, parametro che, tuttavia, varia a seconda che nei servizi prevalga l'attività gestionale - operativa o quella di studio e di supporto specialistico. Pertanto, la ripartizione del fondo è stata effettuata, sulla base dei predetti criteri, tenendo conto dell'attuale consistenza delle direzioni e degli scostamenti necessari, per ragioni di riequilibrio, nelle direzioni sulle quali hanno maggiormente influito i processi di riorganizzazione.

Si prescinde dal criterio dimensionale per il CFVA, l'Ufficio ispettivo e quello del Controllo di gestione. In attuazione del disposto dell'art. 3, co. 11, L.r. 5 marzo 2008, n. 3, vengono assegnate le risorse (€ 40.000) anche al CRP – Centro regionale programmazione in misura fissa.

Nella tabella di riparto allegata alla DGR 33/14 del 2008, sono indicati, salvo errore per la prima e unica volta, sia il numero dei dipendenti sia quello dei settori istituiti alla data del 01.01.2008.

#### DGR 34/33 DEL 20.07.2009

Con la DGR 34/33 del 20.07.2009 si mette nuovamente mano ai criteri di riparto del Fondo della retribuzione di posizione, in ragione delle numerose modifiche intervenute nell'organizzazione dell'Amministrazione, sotto il profilo dimensionale e organizzativo, conseguenti all'istituzione di nuove direzioni generali, ovvero al trasferimento di funzioni tra direzioni, nonché all'esigenza di far ricorso anche a forme organizzative flessibili più rispondenti all'evoluzione dei compiti posti in capo all'amministrazione che richiedono attività di tipo progettuale, trasversale o individuale, tutte limitate nel tempo. La ripartizione del fondo, quindi, deve avvenire tenendo conto di una duplice necessità: a) di istituire posizioni organizzative stabili, connesse ad attività istituzionali svolte permanentemente negli uffici; b) di attribuire incarichi individuali o di gruppo per attività di natura temporanea anche a carattere progettuale.

Al di là delle enunciazioni programmatiche, in pratica sono confermati i criteri della consistenza numerica delle direzioni generali, delle caratteristiche delle competenze in capo alle direzioni, del parametro medio di 7 unità per settore (tranne le direzioni con più di 150 unità e quelle con meno di 50).

#### **Articolazioni organizzative dei servizi (settori).**

*L'individuazione dei settori rappresenta una scelta organizzativa opportuna se riferita ad un complesso di attività/funzioni riconducibili ad un'area di competenza prevista nel decreto istitutivo del servizio di riferimento e deve essere collegata, oltreché a criteri di organizzazione espressamente previsti dalla legge (L.R. 31/1998 art. 12), ai seguenti aspetti:*

- operatività immediata della struttura (non è funzionale istituire un settore senza garantirne l'immediato funzionamento ad esempio non assegnando ad esso nessuna unità lavorativa);*
- pluralità di procedimenti (le competenze infatti non devono coincidere con un'unica linea di attività) e consistenza del relativo carico di lavoro in capo alla direzione generale;*
- numero delle unità appartenenti alla categoria D o all'area C del Corpo Forestale in grado di svolgere funzioni di coordinamento;*
- presenza, nell'ambito della sottoarticolazione, di un adeguato numero di unità di personale da coordinare;*

*Va precisato che, l'applicazione corretta, ai sensi dell'art. 13 L.R.31/1998, richiede che l'istituzione, e non l'attribuzione dell'incarico di coordinamento, delle articolazioni dei servizi deve trovare copertura nelle risorse del Fondo assegnate alle direzioni generali”.*



È confermata anche la specificità del CFVA, che viene scisso in uffici (direzione generale e servizi territoriali/ispettorati) assimilati alle Direzioni generali dell'Amministrazione centrale, ai quali si applicano gli stessi criteri di ripartizione del Fondo (parametro medio), e in uffici (stazioni forestali e portuali) che prescindono da esso.

Ulteriore novità è che, all'asserito fine di evitare un eccessivo ricorso alla istituzione di articolazioni organizzative stabili e garantire le modalità flessibili di organizzazione del lavoro, è previsto che la quota del Fondo attribuita a ciascuna direzione generale può essere utilizzata fino al 70% per la copertura dei settori e non meno del 30% per le altre soluzioni organizzative, riservando almeno la metà di tale 30% per l'attribuzione di incarichi incentivanti o comunque riconducibili a gruppi di lavoro nei quali può essere inserito anche personale appartenente alla categoria A<sup>5</sup>.

Nella relazione illustrativa allegata alla DGR 34/33 del 2009, dove sono dettagliatamente disciplinate le tipologie di incarichi individuali nonché le procedure per il loro affidamento, è specificato che la rispondenza a detti criteri era un elemento importante di valutazione anche ai fini del rilascio dell' (allora necessaria) intesa ai sensi dell'art. 17, L.R.31/98 da parte dell'assessore competente in materia di personale sui provvedimenti degli assessori competenti per materia relativi all'istituzione delle articolazioni organizzative dei servizi (settori).

Nel Fondo di posizione ex art. 102-*bis* sono contenute anche le risorse per la remunerazione degli incarichi di consegnatario e sub-consegnatario, che sono ripartite in ragione del numero degli stessi.

#### DGR 30/55 DELL'11.07.2011

La DGR 30/55 del 2011 ha confermato i criteri di riparto della precedente DGR 34/33 del 2009, con riferimento alla dimensione (numero delle unità di personale a tempo indeterminato in forza presso ogni singola Direzione e consistenza media dei Settori) e alla tipologia e specificità delle competenze e delle attività di ogni singola struttura (programmazione, controllo, gestione o studio e ricerca).

Nella delibera non sono definite dette attività né a quali strutture debbano riferirsi, e deve quindi presumersi che il riferimento sia sempre il solito alle quattro direzioni generali (programmazione, area legale e due della riforma) di cui alla DGR 37/16 del 2006.

Per quanto concerne gli incarichi individuali viene precisato che i provvedimenti riguardanti tali incarichi devono necessariamente essere ricondotti agli obiettivi ed i progetti individuati, da ciascuna Direzione generale, nei rispettivi programmi operativi annuali.

#### DGR 45/15 DEL 02.08.2016

Infine, la DGR 45/15 del 2016 ha confermato i criteri stabiliti con le DGR 34/33 del 2009 e 30/55 del

---

<sup>5</sup> Nel caso in cui la quota per la copertura dei settori sia inferiore al 70% la restante quota deve sottostare al principio che almeno la metà di detta quota (e non il 30%) deve essere utilizzata per gli incarichi incentivanti. Malgrado la disciplina preveda che una categoria A possa far parte di un gruppo di lavoro ed in tal caso godere di un incentivo al pari di una categoria B o C si assiste spesso ad incarichi incentivanti dati a categorie A senza che sia istituito il gruppo di lavoro.





2011:

- dimensione organizzativa (unità di personale a tempo indeterminato in forza presso ogni singola Direzione);
- consistenza media dei Settori;
- tipologia e specificità delle competenze e delle attività di ogni singola struttura (programmazione, controllo, gestione o studio e ricerca).

Si evidenzia inoltre che le risorse del Fondo di posizione devono essere assegnate anche alle altre partizioni organizzative (Ufficio del controllo interno di gestione, Ufficio ispettivo, Ufficio AdG P.O. ENI CBC Bacino del Mediterraneo e Unità di progetto) per le quali sono previste tipologie organizzative differenti data l'impossibilità di prevedere un'articolazione in settori. Pertanto, pur applicando una parametrizzazione analoga a quella utilizzata per l'intera Amministrazione, tale criterio è stato considerato in funzione delle altre tipologie d'incarico previste dal CCRL.

Sul punto, sembra di capire che alle partizioni amministrative dove non possono essere istituiti settori si applichi comunque figurativamente il parametro della consistenza media dei settori al fine di attribuire risorse che potranno però essere utilizzate soltanto per l'affidamento di incarichi individuali. Non è dato peraltro sapere come venga effettuato il calcolo delle risorse da assegnare a dette partizioni amministrative non potendosi per esse fare ricorso al criterio della consistenza media dei settori. Da notare che in tali partizioni amministrative, evidentemente, non può applicarsi la regola del 70-30 tra incarichi di settore e incarichi individuali/incentivanti.

La DGR 45/15 prosegue confermando la soglia massima del 70% delle risorse a disposizione per gli incarichi di settore, mentre il restante 30%, al netto delle risorse per i consegnatari, deve essere destinato a forme più flessibili di organizzazione quali gli incarichi individuali e i gruppi di lavoro e deve riguardare anche il personale assegnato alle stazioni forestali.

I provvedimenti relativi agli incarichi individuali devono necessariamente essere ricondotti agli obiettivi ed ai progetti individuati, da ciascuna Direzione generale, nei rispettivi programmi operativi annuali. Per quanto riguarda la partecipazione ai gruppi di lavoro l'incarico può essere attribuito, sulla base delle attuali disposizioni contrattuali, facendo riferimento: a) alle tipologie di incarico individuale previste; b) alle relative indennità mensili previste nella contrattazione integrativa; c) alla durata dell'attività del gruppo di lavoro.

## **IL RIPARTO DELLE RISORSE ATTRAVERSO DELIBERAZIONE DI GIUNTA E NON ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

Preliminarmente a ogni considerazione, occorre evidenziare l'atipicità, quando non la vera e propria illegittimità, della ripartizione di risorse che sono destinate a essere una voce della retribuzione di tanti dipendenti, attraverso una deliberazione di giunta e non attraverso la contrattazione collettiva. Ogni voce salariale, infatti, dovrebbe derivare dalla contrattazione collettiva.

E se è vero che la contrattazione collettiva ha fissato la misura della retribuzione di detti incarichi (peraltro soltanto nella sua misura massima e minima), resta il fatto che invece la contrattazione



collettiva è rimasta completamente estranea alla fissazione dei criteri di riparto del Fondo ex art. 102-*bis* tra le varie partizioni amministrative, il che sembra fuori da ogni logica ordinamentale.

È evidente che non sottoporre il riparto alla contrattazione collettiva ha creato evidenti situazioni di disparità come di seguito si cercherà di evidenziare.

#### ANALISI E CRITICITÀ CRITERI DI RIPARTO

Passando ad analizzare i criteri con i quali viene allo stato effettuato il riparto del fondo di posizione, si colgono varie pesanti criticità.

##### 1 DIMENSIONE ORGANIZZATIVA

Il primo parametro di riferimento è quello della dimensione organizzativa, ossia del numero di dipendenti in forza a una certa data alla singola partizione amministrativa destinataria di una quota parte del Fondo.

Tranne che nella DGR 33/14 del 2008, il numero dei dipendenti in forza alla singola partizione amministrativa a una data certa non è mai stato indicato nella Tabella di riparto.

Eppure, questo dovrebbe essere un dato imprescindibile nell'effettuare il riparto, che non può non essere conosciuto dalla DG personale, ma, soprattutto, che **non può essere omesso nella tabella che effettua il riparto.**

È peraltro evidente che la situazione della forza dipendenti all'inizio dell'anno non può essere quella finale, a causa di pensionamenti, trasferimenti, riorganizzazioni, ecc. ecc.

La forza dipendenti all'inizio dell'anno deve però essere la base di calcolo imprescindibile per uno dei criteri più importanti, se non il più importante, per la definizione della quota parte del Fondo da assegnare a ogni partizione amministrativa, lasciando alla fine dell'anno la possibilità di effettuare aggiustamenti e perequazioni in ragione degli spostamenti di personale avvenuti.

##### 2 CONSISTENZA MEDIA DEI SETTORI

Anche il parametro della consistenza media dei settori è soggetto a criticità.

Innanzitutto, anch'esso dovrebbe essere esplicitato nella Tabella di riparto, con l'indicazione esatta del numero di settori esistenti a inizio anno in ogni partizione amministrativa (ciò che è accaduto, salvo errore, soltanto una volta nella citata Tabella di riparto allegata alla DGR 33/14 del 2008).

Nel merito, anche a voler dare una qualche validità al parametro dimensionale medio di 7 unità per settore, l'indicazione esatta del numero di settori esistenti in ogni partizione amministrativa consentirebbe immediatamente di riscontrare se e di quanto il dato effettivo si discosta dal parametro medio di riferimento. Né è dato capire quale logica vi sia nell'utilizzare un parametro leggermente superiore (di quanto?) per gli uffici con più di 150 dipendenti, e un parametro leggermente inferiore (di quanto?) negli Uffici con meno di 50 dipendenti.



Resta inoltre irrisolta la questione delle partizioni amministrative (Ufficio del controllo interno di gestione, Ufficio ispettivo, Ufficio AdG P.O. ENI CBC Bacino del Mediterraneo e Unità di progetto) dove non è possibile istituire settori.

Non è infatti dato sapere come, per queste partizioni amministrative, venga calcolata la quota parte del Fondo di posizione, non essendo possibile ricorrere al criterio del parametro medio dei settori.

**Sotto altro profilo, di fronte a una sempre maggiore flessibilità richiesta all'Amministrazione regionale non è dato capire la persistenza del vincolo ad utilizzare il 70% della quota parte del Fondo assegnato per gli incarichi di settore, anche in ragione delle modificazioni normative intervenute, che lasciano al potere organizzativo della singola direzione generale la scelta circa l'organizzazione o meno in settori o in altre forme organizzative ritenute più efficaci.**

È vero quindi che per istituire i settori non è più necessaria la preventiva intesa della DG Personale, ma, in pratica, il potere organizzativo del singolo Direttore Generale è limitato dal *budget* a disposizione (come dispone espressamente l'art. 13, co. 8, L.r. 31/1998), e, quindi, da un calcolo dello stesso che utilizza tra i criteri quello del numero medio di settori.

### 3 TIPOLOGIA E SPECIFICITÀ DELLE COMPETENZE E DELLE ATTIVITÀ DI OGNI SINGOLA STRUTTURA (PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO, GESTIONE O STUDIO E RICERCA)

Il terzo e ultimo criterio risale ad alcune delle DGR sopra citate, ma sembra ormai non più corrispondente -se mai lo sia stato- alla realtà organizzativa dell'Amministrazione regionale, dove ogni partizione amministrativa svolge nella pratica tutte le funzioni indicate, ponendo in essere atti di carattere generale e di riforma nel proprio settore di attività, svolgendo attività di studio e ricerca oltre che svolgendo attività di gestione.

Risulta quindi difficile capire la logica di penalizzare proprio quelle partizioni amministrative che oltre a svolgere le attività sopra indicate svolgono anche attività di gestione.

In ogni caso, resta il fatto che nessuno dei tre criteri oggi utilizzati ha legittimazione normativa o dalla contrattazione collettiva, e probabilmente il secondo, per quanto si agganci a dati medi, e certamente il terzo peccano di oggettività in quanto si rifanno a valutazioni soggettive.

### LA QUESTIONE DEI PESI

Oltre alle criticità sopra evidenziate, vi è un'ulteriore importantissima considerazione che rende impossibile capire quale sia in effetti la modalità pratica di utilizzazione dei criteri sopra evidenziati.

Non è infatti dato sapere quale sia il peso assegnato a ogni singolo criterio al momento della ripartizione. In altre parole, dato 100 il valore delle risorse da ripartire, non è dato sapere se il numero dei dipendenti incida, per esempio, per il 40%, il 50% o il 60% del totale delle risorse a disposizione.

Allo stesso modo, non è dato sapere quale sia il peso degli altri due criteri. Né, si ripete, è dato sapere come sia possibile utilizzare un criterio, per esempio quello del numero medio di settori, in relazione ad Uffici dove non possono essere istituiti settori ma soltanto affidati incarichi individuali.



Anche qui, non soccorre nessuna disposizione di legge o di contrattazione collettiva.

#### GLI UFFICI CHE INTROITANO RISORSE STATALI O COMUNITARIE

Ulteriore questione è quella dei vari Uffici che, per lo svolgimento di particolari attività, sono remunerati con fondi statali o con fondi comunitari, di solito fino a un massimo del 5% della dotazione dell'Asse comunitario di riferimento.

È noto infatti che diversi Uffici usufruiscono di tali fondi, per esempio per l'Assistenza tecnica dei POR nonché per la funzione di Audit. Laddove la scelta della Giunta sia, come è stata, quella di migliorare l'azione amministrativa per l'attuazione dei programmi comunitari investendo sulle professionalità interne, ne deriva che dette risorse siano state utilizzate quale incentivo aggiuntivo a favore del personale dipendente, qualora rendicontabile.

E siccome non sempre tali attività sono riconducibili ad attività di coordinamento e quindi ascrivibili ai responsabili di settore, è stata prevista la possibilità di incentivare il personale mediante l'assegnazione di specifici incarichi del tipo previsto dall'art. 100 del CCRL, con i medesimi criteri e modalità.

Ebbene non è dato capire come venga calcolata la quota parte del Fondo in relazione a questi Uffici, ossia se essa sia aggiuntiva alle risorse sopra indicate, oppure se essa sia defalcata, in tutto o in parte, dall'entità di queste risorse. Non è dato capire se, ad esempio, il numero dei dipendenti che ricevono questa indennità sia estrapolato dal totale dei dipendenti in forza all'Ufficio in questione, o se essi vengano comunque calcolati nel totale generale. E così via.

In una recente delibera di riparto del Fondo, per esempio, l'Ufficio AdG P.O. ENI CBC Bacino del Mediterraneo viene escluso dal riparto medesimo, in quanto assegnatario di risorse comunitarie che possono essere utilizzate al fine del conferimento degli incarichi; in una successiva delibera all'Ufficio AdG P.O. ENI CBC Bacino del Mediterraneo viene assegnata soltanto una parte della quota di riferimento per la remunerazione degli incarichi incentivanti delle categorie A, B e C, in quanto il personale di queste categorie, per decisione dello stesso Ufficio dell'AdG, non risultano destinatari di incarichi a valere su fondi comunitari.

Altra questione è quella del CRP, che riceve uno stanziamento fisso di € 40.000 previsto dall'art. 3, co. 12, L.r. 3/2008.

Questo stanziamento è indipendente dal numero di dipendenti in forza al CRP, dal numero dei settori o dalle funzioni svolte.

#### MISURA DELLA RETRIBUZIONE E SUA 'FLESSIBILITÀ'

La misura della retribuzione per gli incarichi di responsabile di settore, per gli incarichi individuali nonché per gli incarichi incentivanti è rimasta ferma al 2005, senza mai essere stata aggiornata.

Inoltre, la contrattazione collettiva ha indicato anche la misura minima (€ 600 per i settori e € 500 per gli incarichi individuali), e nel tempo, e stante le carenze di budget di molte, ma non di tutte, le



direzioni generali, è invalso l'uso di attestare la remunerazione di detti incarichi sulla misura minima. Allo stesso modo per gli incarichi incentivanti.

Inoltre, la durata degli incarichi non soltanto è soggetta alla revoca *ad nutum* da parte del Direttore Generale, ma è inoltre invalso l'uso di affidare gli incarichi per tre mesi, o anche soltanto per un singolo mese.

È evidente che quanto sopra non è funzionale a una maggiore efficacia dell'azione amministrativa nel suo insieme, tanto più che l'affidamento degli incarichi dovrebbe essere collegato agli obiettivi della singola partizione amministrativa.

### **PROPOSTE**

Le proposte di modifica dei criteri di ripartizione del Fondo ex art. 102-*bis*, devono partire dalla primaria necessità che la ripartizione del Fondo ritorni nell'alveo della contrattazione collettiva.

Quanto ai singoli criteri, varie possono essere le opinioni in proposito e le soluzioni.

Sembra imprescindibile il criterio della dimensione numerica della singola partizione amministrativa. All'interno di detto criterio, sembra impossibile non attribuire una qualche valenza alla categoria di appartenenza dei dipendenti, ossia quanti di essi siano in categoria D, quanti in C, quanti in B e quanti in A, in quanto la categoria di appartenenza, insieme con la professionalità posseduta, è presupposto necessario per la possibilità di ricoprire uno a l'altro tipo di incarico.

Probabilmente potrebbe essere attenuata, se non scomparire del tutto, la distinzione tra responsabile di settore e incarico di alta professionalità, anche in ragione del sempre maggiore ricorso da parte dell'Amministrazione a partizioni amministrative che non prevedono la possibilità di istituire settori (Unità di progetto, Uffici di supporto alla direzione generale, ecc.), con la scomparsa della percentuale del 70% delle risorse del fondo da destinare ai responsabili di settore. Questo si dovrebbe accompagnare al consistente aumento dei gruppi di lavoro.

Del tutto da rigettare invece sembra essere il criterio della specificità delle funzioni della singola partizione amministrativa, in quanto ancorato a valutazioni non oggettive, non misurabili e comunque non rispondenti alla realtà.

In ogni caso, qualunque criterio venga utilizzato è necessario che ad esso sia attribuito un peso pre-determinato all'interno del calcolo del riparto del Fondo.

È poi necessario che i dati e gli atti con i quali è effettuato il riparto siano il più possibile trasparenti e accessibili.

Quanto alle risorse statali o comunitarie che vanno a remunerare alcune attività di alcune partizioni amministrative, una soluzione potrebbe essere quella di includere dette risorse nella totalità delle risorse a disposizione del Fondo di posizione.

Il Fondo di posizione, insomma, deve essere unico a prescindere dalla provenienza delle risorse.

È ben vero che alcune risorse, come appunto quelle di provenienza statale o comunitaria, saranno



vincolate nella destinazione, ma la loro presenza all'interno del Fondo consentirà di avere una valutazione complessiva sulle modalità con cui la totalità delle risorse è attribuita.

Sotto altro profilo, la misura della retribuzione degli incarichi individuali va determinata in misura fissa e va discusso il suo aggiornamento, aggiornata, in quanto fermo da 15 anni).

#### LE MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Il presente documento ha ad oggetto soltanto l'analisi del Fondo di posizione ex art. 102-bis CCRL dipendenti e dei criteri con i quali esso viene ripartito, e non ha ad oggetto la questione altrettanto complessa delle modalità di affidamento degli incarichi di settore, individuali e incentivanti.

È evidente però che i temi sono collegati, e sicuramente una migliore definizione della composizione del Fondo di posizione nonché dei criteri con i quali esso viene ripartito potrebbe liberare risorse per avere a disposizione più incarichi da affidare, sia di settore sia individuali.

Riservando ad altro documento una compiuta disamina del tema, si anticipa che, per esempio, una delle modalità ipotizzabili per l'affidamento degli incarichi potrebbe essere, alla stregua di quello che accade in molte altre organizzazioni pubbliche, quella delle **manifestazioni di interesse, aperte a tutti i dipendenti che ne hanno titolo e non soltanto a quelli della singola partizione amministrativa**, utilizzando se del caso la banca dati delle competenze sino a ora del tutto negletta, il che, per inciso, ovierebbe anche, sebbene in parte, alle difficoltà di utilizzazione dell'istituto della mobilità, per il quale a tutt'oggi non esistono regole chiare e definite.

Una tale modalità di attribuzione inciderebbe evidentemente anche sulla natura dell'incarico attribuito, riallineandolo -perlomeno con riferimento all'incarico di responsabile di settore- al disposto della L.r. 31/1998, che prevede i settori come articolazioni organizzative allo stesso modo dei servizi, delle direzioni generali, delle unità di progetto e degli uffici speciali, delle quali quindi il settore deve condividere dignità e trattamento. Se così fosse, tanto per fare un per esempio, oltre alla durata fissa e predeterminata, l'attribuzione di incarico di settore non potrebbe essere revocabile *ad nutum* prima della scadenza ma, alla stregua degli incarichi dirigenziali, esso potrebbe essere revocato prima della scadenza soltanto in conseguenza di riorganizzazioni dell'intera partizione amministrativa o, comunque, in modo motivato e garantendo adeguato contraddittorio.

**Per adesioni e informazioni: [fpcgilcosire@gmail.com](mailto:fpcgilcosire@gmail.com)**