



SEGRETERIA REGIONALE CSA REGIONI AUTONOMI LOCALI

www.csaemiliaromagna.it

COMUNICATO STAMPA CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

11 febbraio 2013

In data 27 ottobre 2010, in tempi non sospetti, il CSA Regioni Autonomie Locali aveva inviato all'assessore Peri, allora presidente dell'Agenzia Interregionale per il fiume Po una relazione riservata al fine di informare in via ufficiale, colui che rappresentava il massimo livello di AIPo, di alcune situazioni che erano già da tempo presenti in AIPo e che avrebbero potuto compromettere il benessere organizzativo.

Riportiamo di seguito alcuni contenuti della nota suddetta:

Egregio Presidente,

è intenzione dello scrivente Coordinamento Sindacale,..., sottoporre alla Sua attenzione alcune tra le problematiche di maggior rilievo che negli ultimi anni, specialmente con l'attuale direzione, hanno destabilizzato l'Ente, generando un degrado organizzativo alla base del malessere generale tangibile tra i dipendenti dell'A.I.Po.

Di seguito viene esposta una sintesi sugli argomenti per cui sollecitiamo un intervento oltremodo urgente:

MODELLO ORGANIZZATIVO:

Un Modello Organizzativo, non supportato da nessun documento di tipo economico e redatto senza tener conto dello stato attuale e delle reali necessità dell'Agenzia, senza avere come base di partenza una pianta organica statuita, senza aver definito carichi di lavoro, ha determinato, a distanza di oltre un anno dall'entrata in vigore, una serie di problematiche, di seguito elencate, che hanno compromesso l'efficienza e l'economicità dell'Agenzia:

3.1 Disorganizzazione della macro, meso e micro struttura:

macro struttura - a seguito del conferimento di nuovi incarichi dirigenziali, la determina n. 45 del 16.05.2003, con la quale sono state affidate le competenze ai dirigenti appartenenti alle diverse fasce dirigenziali, è rimasta invariata e completamente disattesa, senza essere sostituita da un nuovo provvedimento più consono alla struttura attuale nella quale sono effettivamente presenti dirigenti facenti parte di tre diverse fasce;

3.1.1 Meso struttura

– Posizioni organizzative attribuite con criteri basati unicamente sulla fiducia e non atti a premiare la professionalità. Funzioni e obiettivi dirigenziali sono stati trasferiti alle P.O. che, senza attribuzione di responsabilità, si trovano a tutti gli effetti a “dirigere”. Considerato l'organico dirigenziale, che attualmente prevede n. 17 dirigenti di cui 12 effettivamente in servizio, l'innesto di questo istituto (Posizioni Organizzative)-a causa dei discutibili meccanismi di selezione

e della attribuzione di funzioni dirigenziali - sta determinando, a nostro avviso, conseguenze in termini di disorganizzazione e possibile danno erariale;

3.1.2 micro struttura – il malessere organizzativo si ripercuote pesantemente sul personale appartenente alla micro-struttura che, nel marasma generale causato dalla miriade di direttive e circolari vigenti da tempo, quelle di nuova emissione e le disposizioni verbali spesso contraddittorie con quelle scritte, si trova ad ottemperare a disposizioni che comportano un appesantimento delle procedure.

Tutto ciò crea disagio, senso di inutilità ed incertezza, un'organizzazione dove non si capisce più chi fa cosa, come devono essere istruite le pratiche e soprattutto il grado di responsabilità legato alle mansioni svolte.

Soprattutto negli ultimi anni si è andato consolidando:

-l'aumento dei privilegi (giuridici ed economici) nella macro e meso struttura - vedi, sia la retribuzione annua ormai consolidata da qualche anno e percepita dai dirigenti violando anche i tetti contrattuali in materia, sia l'aumento conseguente all'approvazione unilaterale avvenuta in data 02 luglio 2009, dei criteri per il conferimento delle Posizioni Organizzative che ha portato l'indennità di posizione ai massimi contrattuali;

-malessere generale nella micro struttura – un Modello organizzativo che ha interessato in particolar modo il personale dirigenziale e le Posizioni Organizzative, di fatto, trascurando tutto il personale di comparto. Si avviano faticosamente concorsi mirati a far progredire qualcuno, mentre la professionalità acquisita da altri, meno “fortunati”, non verrà mai riconosciuta. Che fine hanno fatto le belle parole citate nelle premesse del Modello Organizzativo che di seguito si riportano?: “l'insieme delle risorse umane, in questo assetto, dovrebbe trovare prospettive non nulle di sviluppo, che possa interessare la sfera professionale del personale meritevole, sia sotto forma di miglioramento giuridico...” Il mancato riconoscimento della professionalità interna, l'applicazione di una meritocrazia clientelare, la dignità individuale continuamente calpestata ha creato un pessimo clima lavorativo per cui il personale disincentivato e amareggiato, senza nessuna speranza di riconoscimenti, non si riconosce più parte integrante dell'Ente, La cattiva gestione unita ad un sistema gerarchico e retrogrado così pesantemente imposto da questa amministrazione ha di fatto estromesso la maggior parte del personale dal coinvolgimento nelle decisioni che hanno interessato il processo di riorganizzazione.

4. DECENTRAMENTO DELLE COMPETENZE DALLA SEDE AGLI UFFICI PERIFERICI:

Decentramento attuato indiscriminatamente, senza preventivamente verificare i carichi di lavoro in rapporto al numero di dipendenti e alle professionalità occorrenti negli uffici per l'espletamento delle nuove competenze- Uffici sottodimensionati e mancanti delle professionalità necessarie si trovano a far fronte ad esigenze indifferibili. Concludendo il decentramento selvaggio attuato senza una logica e senza considerare le complicazioni determinate dal continuo altalenarsi di adempimenti di competenza ora della Sede ora degli Uffici periferici, ha notevolmente aggravato l'iter amministrativo a discapito dell'efficienza nell'attività lavorativa. Quanto viene a costare la mancanza di competenza e professionalità a livello dirigenziale?

5. FORMAZIONE:

Si promuovono corsi di aggiornamento anche ad personam... senza monitorare l'effettiva efficacia ed attualità presso i Settori ai quali viene data l'opportunità di partecipare... (*corsi di inglese e spagnolo a discapito della formazione in materia di lavori pubblici*).

Il personale, di tutti i livelli, anche a seguito dell'entrata in vigore delle nuove leggi e regolamenti in materia di lavori pubblici, dovrebbe essere messo nelle condizioni di conoscere le norme e le procedure che nell'espletamento dei propri compiti è chiamato ad applicare. In A.I.Po, da anni, l'attività formativa è inesistente, manca l'indispensabile attività di formazione teorica, pratica e applicativa, di conseguenza il prodotto finale risulta scadente. La mancanza di formazione ha determinato nel tempo una sempre maggiore esternalizzazione di incarichi di collaborazione e di consulenza, in particolare per le attività propedeutiche e attinenti la progettazione e l'esecuzione dei

lavori pubblici, cioè vengono esternalizzati tematismi fino ad ora materia pubblica. Si parla di difficoltà nel bilancio e si elargiscono stipendi considerevoli per consulenze e collaborazioni varie.

6. CHIUSURA UFFICIO DI REGGIO EMILIA

Nel “Nuovo Modello Organizzativo” si evince chiaramente la possibile chiusura dell’Ufficio di Reggio Emilia ritenuto da questo Coordinamento Aziendale un importante nodo idraulico sia in termini strategici che logistici.

Le mancate capacità organizzative e di gestione da parte di questa Amministrazione hanno compromesso la riuscita di un Modello Organizzativo che è possibile definire “nuovo” per inefficienza e antieconomicità senza precedenti nella breve storia dell’Agenzia.

Preoccupati per il futuro dell’Agenzia auspichiamo di poterla incontrare al più presto e come concordato già via posta elettronica le comunico che abbiamo già preso contatti con la sua segreteria.

Non facciamo considerazioni sull’operato dell’assessore Peri e lasciamo al lettore ogni commento, il dato di fatto è che era a conoscenza di quanto stava accadendo. Questo ci basta!!! Per il momento naturalmente.