



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
Gruppo consiliare "MoVimento 5 Stelle"

12051-1
14/6/17
A
15/6/2017

ATTIVITA' ISPETTIVA

Prot. n. 232 del 12/06/2017

REG. GEN. N. 7874/1558-RA

A.O.D. Consiglio Regionale della Campania
Protocollo: 0010058/1 Data: 13/06/2017 10:20
Ufficio: Segreteria Generale
Classifica:

Al Presidente della Giunta
regionale



Sede

Interrogazione a risposta scritta

Oggetto: Avviso di selezioni interne del personale di So.Re.Sa di cui all'ordine di servizio n. 15 del 9 maggio 2017.

La sottoscritta consigliera regionale Valeria Ciarambino, ai sensi dell'articolo 124 del Regolamento interno del Consiglio regionale, rivolge formale interrogazione per la quale richiede risposta scritta nei termini di legge, sulla materia in oggetto.

Premesso che:

- So.Re.Sa è un organismo *in house* della regione Campania. Come tale essa, considerata alla stregua di una articolazione della pubblica amministrazione, con riguardo specifico al personale, è tenuta al rispetto dei principi di contenimento delle relative spese tanto che "...Le amministrazioni pubbliche socie sono chiamate a fissare, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale...";
- Orbene, in data 8 maggio 2017, il CdA di So.Re.Sa ha approvato il nuovo Regolamento per le selezioni interne del personale e nella stessa seduta è stato deliberato di dare seguito alle selezioni stesse, mediante pubblicazione di apposito avviso;
- L'avviso è stato pubblicato il 9 maggio u.s., assegnando 10 giorni per la presentazione delle domande;
- I posti messi a bando sono 51, distinti per livello e per direzione generale di appartenenza. Quindi, 51 impiegati di So.Re.Sa saranno promossi con inevitabili ricadute, in termini di aumento, sulle spese per il personale. Si parla di un costo aggiuntivo di circa 500.000 € annui;

120617
14/6/17
A

RE



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
Gruppo consiliare "MoVimento 5 Stelle"

- e) alcuna motivazione è posta a fondamento della scelta di procedere alle cennate progressioni e correlata spesa;
- f) L'articolo 4 del nuovo Regolamento di selezione prevede, in deroga al generale principio in forza del quale al livello superiore accede il dipendente in possesso del livello immediatamente inferiore, la possibilità di partecipare alle procedure di selezione fino a tre livelli immediatamente superiori a quello di appartenenza; per esempio, un dipendente inquadrato al livello V potrà partecipare alla selezione per i livelli IV, III e II. Per cui un impiegato potrà vedersi promosso di ben tre livelli, con un incremento stipendiale che si aggira intorno ai € 500,00 mensili;

Rilevato che:

- a) La Giunta Regionale con la delibera n.154 del 3 giugno 2013 ha approvato il programma di attività esposto nel Piano Triennale 2013 – 2015 e rinnovato fino al 31 dicembre 2015 la convenzione quadro tra la Regione Campania e la So.Re.Sa. S.p.A.;
- b) Nelle more dell'approvazione di un nuovo Piano Triennale 2017 – 2019 e di uno schema di convenzione, con DGR 643 del 22 novembre 2016, la Giunta regionale della Campania ha garantito alla Società di operare senza soluzione di continuità, estendendo all'anno 2016 i vincoli giuridici ed il livello del finanziamento regionale della convenzione-quadro stipulata il 21 giugno 2013 tra la Regione Campania e la So.Re.Sa. S.p.A. a seguito della suddetta delibera della Giunta Regionale n. 154 del 3 giugno 2013;
- c) Con nota prot. n. 2820/C del 22 maggio 2013, il Sub Commissario ad acta pro tempore, nel condividere il Piano triennale proposto dalla So.Re.Sa. S.p.A. per gli esercizi 2013 – 2015, ha rappresentato che: "eventuali, successivi incrementi dei costi di gestione, in vigenza del commissariamento per l'attuazione del piano di rientro dal disavanzo sanitario, vengano coperti da appositi provvedimenti giuntali";
- d) La nota n. R078/16 del 3 maggio 2016 con cui l'Amministratore Delegato della Società Regionale per la Sanità S.p.A. - So.Re.Sa. S.p.A. ha ribadito <...la necessità di procedere in tempi rapidissimi alla stipula con la Regione di una convenzione-ponte per l'anno 2016 ...> ritenendo <... la copertura finanziaria ... necessaria ... per avviare le procedure selettive tese a superare l'attuale inefficienza dell'organico societario, sotto dimensionato rispetto alla pianta



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
Gruppo consiliare "MoVimento 5 Stelle"

organica di 118 unità approvata con la DGRC n° 154/2013 nonché successivamente autorizzata dalla L.R. 16/2014 ...>;

Considerato che:

- a) Secondo una vasta giurisprudenza la progressione verticale è considerabile, a tutti gli effetti, come un'assunzione. Sono numerose le sentenze della Corte Costituzionale, del Tar, della Corte di Cassazione che sanciscono il principio secondo cui il passaggio ad una fascia funzionale superiore comporta l'accesso ad un nuovo posto di lavoro corrispondente a funzioni più elevate ed è soggetto, pertanto, quale figura di reclutamento, alla regola del concorso pubblico, in quanto proprio questo metodo offre le migliori garanzie di selezione dei soggetti più capaci;
- b) La giurisprudenza e la legislazione più recente restringono in misura assai significativa i margini entro cui possono essere effettuate le progressioni verticali, che diventano perciò un istituto che può essere utilizzato esclusivamente entro ambiti assai ristretti e mai con procedure interamente riservate, ma con concorso pubblico con riserva. Tali margini non possono essere estesi al punto da consentire riserve per tutti i posti messi a concorso;
- c) La legge cd Brunetta, DLgs n. 150/2009, stabilisce che le progressioni verticali possono essere effettuate esclusivamente sotto forma di riserva, non superiore al 50%, nell'ambito dei concorsi pubblici. Tale disposizione vieta, quindi, la possibilità di bandire concorsi esclusivamente riservati al personale interno. La stessa disposizione impone inoltre il possesso dello stesso titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. Le amministrazioni possono prevedere, come titolo preferenziale, la valorizzazione della valutazione positiva intervenuta per almeno un triennio;

Ritenuto che:

- a) L'ordine di servizio n. 15 del 9 maggio 2017 di approvazione dell'avviso di selezioni interne appare in contrasto con la normativa nazionale su richiamata che fissa limiti alla possibilità di procedere a progressioni verticali, assimilando queste a nuove assunzioni;
- b) Il medesimo ordine di servizio non appare, inoltre, in linea con quanto ribadito dall'Amministratore Delegato di So.Re.Sa, il quale nel richiamare la necessità di addivenire ad una convenzione ponte per l'anno 2016, pone l'accento



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
Gruppo consiliare "MoVimento 5 Stelle"

- sull'importanza di ricevere il finanziamento regionale per avviare le procedure selettive necessarie ad implementare la dotazione organica;
- c) Sia necessario verificare la legittimità degli atti assunti dal CdA di So.Re.Sa e pedissequamente dell'ordine di servizio n. 15 del 9 maggio 2017 e dell'ordine di servizio n.16 del 18 maggio 2017, ove all'articolo 4 contiene deroghe all'applicazione del regolamento;
 - d) La gestione del personale ed i relativi costi non possano sfuggire al controllo analogo dell'ente regionale;

**Tutto ciò premesso, rilevato, considerato e ritenuto
interroga il Presidente della Giunta al fine di sapere**

1. Se è legittimo l'articolo 4 del Regolamento di selezione che prevede, in deroga al generale principio in forza del quale al livello superiore accede il dipendente in possesso del livello immediatamente inferiore, la possibilità di partecipare alle procedure di selezione fino a tre livelli immediatamente superiori a quello di appartenenza;
2. Quali sono le motivazioni poste a fondamento delle deliberate progressioni di carriera;
3. Se gli ordini di servizio di cui alle premesse sono coerenti con quanto previsto dalla pianta organica attualmente vigente ed approvata dalla Giunta regionale;
4. Se le cennate disposizioni di servizio sono state inviate al competente ufficio regionale deputato al controllo sulle società partecipate;
5. Se si è proceduto all'avvio delle procedure selettive di cui al punto d) del Rilevato che;
6. Qual è la coerenza tra la necessità di procedere a nuovi reclutamenti come riportato al punto d) del Rilevato che e la decisione di promuovere 51 dipendenti;
7. Se la necessità di acquisire nuove professionalità non è maggiormente assicurata dal ricorso a procedure selettive;
8. Cosa stabilisce, con riguardo alle assunzioni e alle progressioni del personale il regolamento sul controllo analogo;
9. Se la Regione ha fissato gli obiettivi annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento di SoreSa, ivi comprese quelle del personale.

Ciarambino