

CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENINO – ALTO ADIGE
REGIONALRAT TRENINO –SUDTIROL

Gruppo consiliare regionale MoVimento 5 Stelle
5 Sterne Bewegung – MoViment 5 Steiles

XV Legislatura - 2017

Trento, 15 novembre 2017

Al Presidente
del Consiglio regionale
Dr. Thomas Widmann
S e d e



Interrogazione n. 279/XV

Giustizia: nuove assunzioni e programmazione dei fabbisogni

Nell'allegato alla delibera della Giunta Regionale n. 232 del 6 ottobre 2017 sono state disposte prime indicazioni in ordine alla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2017-2019. Precisamente si afferma che "La delega di funzioni ha già avuto ed avrà un notevole impatto sulla struttura organizzativa regionale, comportando nuovi adempimenti e considerevoli aumenti dei carichi di lavoro degli uffici regionali centrali, in particolare nei settori dedicati al coordinamento e all'attuazione della predetta delega, alla gestione del personale, all'acquisto di beni e servizi, ai servizi di manutenzione, ai servizi informatici, alla contabilità."

Inoltre nella delibera n. 233 del 6/10/2017 della Giunta regionale risulta che non verranno indetti concorsi ex novo, mentre le assunzioni a tempo indeterminato per gli Uffici Centrali della Regione e quelli a tempo determinato per la Giustizia, avverranno tramite le graduatorie esistenti delle Province, dei Comuni, della Camera di commercio.

Nella risposta 11 all'interrogazione n. 2331/2016 si affermava che "Per ovviare alla situazione deficitaria del personale degli uffici giudiziari bisognerà valutare il potenziamento dell'organico, favorendo la mobilità tra gli enti ovvero attivando procedure concorsuali". Pare quindi favorita la mobilità tra gli enti e l'assunzione a tempo determinato dei nuovi dipendenti rispetto all'avvio di procedure concorsuali.

Nella sopra citata delibera n. 233/2017 si sottolinea che "la modalità di reclutamento, mediante utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altre amministrazioni, rappresenta regola generale mentre l'indizione di nuovo concorso costituisce l'eccezione e richiede un'apposita e approfondita motivazione ed inoltre lo scorrimento trova causa proprio nell'obiettivo di ridurre la spesa pubblica evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e

contestualmente attua i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali.”

In aggiunta, nella stessa delibera n. 233/2017 si precisa che “L'utilizzazione delle graduatorie di altro ente è possibile per le assunzioni di dipendenti della stessa categoria e professionalità rispetto a quella ricercata. Il profilo deve essere corrispondente a quello esistente presso la Regione, anche alla luce dei requisiti richiesti come titolo di studio”.

Ci preme sottolineare che quando si fanno assunzioni per concorsi specifici ed atipici come per la giustizia o per gli stessi uffici regionali, viene disposto un apposito diario di esami che finalizza ad una particolare preparazione e formazione i partecipanti. Ciò non può avvenire con graduatorie esistenti dove si trovano facilmente professionalità che nulla hanno a che vedere con quanto richiesto per svolgere il ruolo di funzionario giudiziario, cancelliere, ecc.

Oltre a ciò non sono al momento chiare né l'utilità e la logica di ottimizzazione delle spese, né l'investimento in formazione del personale che giustifichi questa decisione, visto che alla scadenza del contratto a tempo determinato i dipendenti saranno licenziabili.

Infatti, in allegato alla suddetta delibera si specifica che le 50 unità di personale che verranno assunte a tempo determinato (così come le 25 unità già assegnate agli uffici giudiziari sulla base dell'Accordo del 2011) vengono garantite fino al 31 dicembre 2018: “Tuttavia, al fine di consentire il mantenimento dell'entità del personale in servizio al momento dell'entrata in vigore della norma di attuazione, nelle more della definizione degli standard di funzionalità, con l'articolo 9 della legge regionale 27 luglio 2017, n. 7 è stata prevista la possibilità di assumere presso gli uffici giudiziari fino a un massimo di 50 unità di personale a tempo determinato o in posizione di comando fino al 31 dicembre 2018. Inoltre, le 25 unità di personale regionale presso gli uffici giudiziari, già assegnate agli uffici giudiziari sulla base dell'Accordo del 2011, vengono garantite fino al 31 dicembre 2018”.

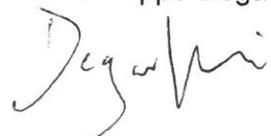
In totale si tratta di ben 75 unità di personale che sono/saranno assunte a tempo determinato, provenienti da graduatorie esistenti di altre amministrazioni e che facilmente hanno professionalità e competenze che nulla hanno a che vedere con quanto richiesto per svolgere il ruolo di funzionario giudiziario, cancelliere, ecc. Nella logica di ottimizzazione delle spese, sarebbe quantomeno auspicabile che la assunzione a tempo determinato delle 50 unità (e la proroga di un anno per le 25 unità) sia il preludio all'avvio di una procedura concorsuale, attraverso la quale sarà possibile formare adeguatamente e quindi selezionare personale a lungo termine. Questa misura rappresenterebbe un passo concreto nella direzione di quanto affermato dal Presidente Kompatscher in risposta alle domande 6, 7 e 8 dell'interrogazione n. 2220/2016, ovvero che “dall'assunzione delle funzioni si auspica sicuramente la possibilità di intervenire per ottenere una migliore erogazione dei servizi amministrativi ai cittadini, un innalzamento degli standard offerti ed una gestione più efficace del personale amministrativo”.

Ciò premesso si interroga il Presidente della Regione per conoscere

- 1) se corrisponde al vero che nelle attuali graduatorie presso altri enti siano inseriti dipendenti con professionalità che, al di là del titolo di studio richiesto, poco hanno a che fare con quanto richiesto per fare il funzionario giudiziario e/o cancelliere;
- 2) se il personale proveniente da altre amministrazioni è idoneo a svolgere attività degli uffici giudiziari e se per il personale inserito nelle predette graduatorie verrà disposta una specifica formazione prima dell'impiego negli Uffici Giudiziari. In caso affermativo, quando e chi la effettuerà;
- 3) se è confermato quanto contenuto nella delibera 233/2017 ovvero che "l'utilizzazione delle graduatorie di altro ente è possibile per le assunzioni di dipendenti della stessa categoria e professionalità rispetto a quella ricercata; il profilo deve essere corrispondente a quello esistente presso la Regione, anche alla luce dei requisiti richiesti come titolo di studio" ed è confermato che per ogni dipendente proveniente da altre amministrazioni e per profilo professionale richiesto si chiede di fornire adeguata descrizione della categoria e professionalità, così da poterne verificare l'effettiva compatibilità;
- 4) come si intende procedere dopo il 31 dicembre 2018, ovvero quando scadranno i contratti a tempo determinato delle 50 unità di personale trasferite e delle 25 prorogate;
- 5) se vi è l'intenzione di avviare specifiche procedure concorsuali, sulla base di un programma di esami attinente il singolo profilo professionale da ricoprire, e se la Giunta intende rinnovare l'organico in capo alla Giustizia e quindi di assumere con un contratto a tempo indeterminato il personale degli uffici giudiziari trasferito da altre amministrazioni, previa procedura concorsuale e verifica delle competenze;
- 6) se si ritiene, infine, che l'assunzione di personale da altre amministrazioni consenta di innalzare gli standard offerti e di gestire più efficacemente il personale amministrativo.

Ai sensi del Regolamento si richiede risposta scritta.

cons. Paul Köllensperger


cons. Filippo Degasperi




CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENINO - ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENINO – SÜDTIROL

XV. Legislaturperiode – 2017

Trient, 15. November 2017
Prot. Nr. 2608 RegRat

Nr. 279/XV

An den
Präsidenten des Regionalrates
Dr. Thomas Widmann
Bozen

A N F R A G E

Gerichtsbarkeit: Neueinstellungen und Planung der Plansolls

In der Anlage zum Beschluss der Regionalregierung Nr. 232 vom 6. Oktober 2017 sind die ersten Anhaltspunkte für die Planung des Personalbedarfs für den Dreijahreszeitraum 2017-2019 enthalten. Es wird genau festgelegt, dass „die Delegation der Befugnisse sich merklich auf das Organisationsgefüge der Region auswirkt und auch künftig neue Verpflichtungen und ein erhöhtes Arbeitspensum für die Zentralämter der Region nach sich ziehen wird, insbesondere für jene, die sich mit der entsprechenden Koordinierung und Umsetzung der Delegation, mit der Personalverwaltung, dem Ankauf von Gütern und Diensten, der Instandhaltung, dem IT-Bereich und der Buchhaltung befassen.“

Im Beschluss der Regionalregierung Nr. 233 vom 6.10.2017 wird auch festgelegt, dass keine neuen Wettbewerbe ausgeschrieben werden, sondern für die Einstellungen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis bei den Zentralämtern der Region und für jene mit befristetem Arbeitsverhältnis bei den Gerichtsämtern auf die geltenden Rangordnungen der Länder, Gemeinden und Handelskammern zurückgegriffen wird.

In Beantwortung der Frage Nr. 11 der Anfrage Nr. 2331/2016 ist mitgeteilt worden, „dass es notwendig sein wird, das Plansoll zu erhöhen, um das Defizit an Bediensteten bei der Gerichtsbarkeit zu beheben, indem die Mobilität zwischen den Organen gefördert wird oder Wettbewerbsverfahren eingeleitet werden.“. Es scheint nun, dass man es vorzieht, die Mobilität zwischen den Körperschaften und die befristete Einstellung neuer Bediensteter zu fördern anstatt neue Wettbewerbsverfahren einzuleiten.

Im oben genannten Beschluss Nr. 233/2017 wird darauf hingewiesen, dass „die Personaleinstellung durch Rückgriff auf die bei anderen Verwaltungen gültigen Rangordnungen die allgemeine Regel darstellt, während die Ausschreibung eines neuen Wettbewerbs hingegen als Ausnahme anzusehen

ist und eine entsprechende ausführliche Begründung erfordert. Der Rückgriff auf andere Rangordnungen bezweckt nämlich die Reduzierung der öffentlichen Ausgabe, indem die Ausschreibung neuer Wettbewerbe zur Einstellung von Personal vermieden wird; gleichzeitig werden in Anbetracht des Kosten- und Zeitaufwands für die Durchführung von Wettbewerben die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Effizienz der Verwaltungstätigkeit angewandt.“

Darüber hinaus wird im Beschluss Nr. 233/2017 auch festgestellt, dass „der Rückgriff auf die Rangordnung einer anderen Körperschaft für Einstellungen von Bediensteten möglich ist, die derselben Kategorie und demselben Berufsbild angehören. Das Berufsbild muss auch hinsichtlich des erforderlichen Bildungsabschlusses dem von der Region vorgesehenen Berufsbild entsprechen.“

Wir weisen darauf hin, dass bei Einstellungen mit spezifischen und atypischen Wettbewerben, wie z.B. bei der Gerichtsbarkeit oder den regionalen Ämtern selbst, ein spezielles Prüfungsprogramm erstellt wird, das die Teilnehmer zu einer bestimmten Vorbereitung und Ausbildung zwingt. Dies kann nicht durch Rückgriff auf die bestehenden Rangordnungen erfolgen, wo man des Öfteren Berufsbilder vorfindet, die nichts mit dem zu tun haben, was erforderlich ist, um das Amt eines Gerichts- bzw. Kanzleibeamten zu bekleiden.

Außerdem ist es im Moment weder klar, welcher Nutzen oder Kostenoptimierung diese Entscheidung haben würde, noch wie hoch die Investitionen für die Ausbildung des Personals sein werden, wo doch berücksichtigt werden muss, dass am Ende eines befristeten Vertrages die Mitarbeiter entlassen werden können.

In der Anlage zu diesem Beschluss ist nämlich festgelegt, dass die 50 Bediensteten, die mit einem befristeten Arbeitsverhältnis eingestellt werden sollen (sowie die 25 Einheiten, die aufgrund des Abkommens von 2011 bereits den Gerichtsämtern zugewiesen wurden), bis zum 31. Dezember 2018 garantiert werden: „Zur Erhaltung des Bestands des bei Inkrafttreten der Durchführungsbestimmungen dienstleistenden Personals werden mit Artikel 89 des Regionalgesetzes Nr. 7 vom 27. Juli 2017 bis zur Festlegung der Stellenpläne und der Funktionalitätsstandards höchstens 50 Personaleinheiten mit befristetem Arbeitsverhältnis oder in der Stellung einer Abordnung bis zum 31. Dezember 2018 bei den Gerichtsämtern eingestellt. Darüber hinaus werden die 25 Regionalbediensteten, die aufgrund der Vereinbarung von 2011 den Gerichtsämtern zugeteilt wurden, bis 31. Dezember 2018 gewährleistet.“

Insgesamt sind/werden 75 Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis eingestellt, die aus bestehenden Ranglisten anderer Verwaltungen stammen und ein Berufsbild bzw. Fähigkeiten haben, die nichts mit dem zu tun haben, was für die Ausübung eines Amtes als Gerichtsbeamter, Kanzleibeamter usw. erforderlich ist.

Im Hinblick auf eine Kostenoptimierung wäre es zumindest wünschenswert, wenn die befristete Einstellung von 50 Mitarbeitern (und eine Verlängerung um ein Jahr für die anderen 25 Mitarbeiter) die Aussicht auf einen neuen Wettbewerb ins Auge fassen würde, durch das es möglich sein wird, das Personal adäquat zu qualifizieren und langfristig auszuwählen. Diese Maßnahme wäre ein konkreter Schritt in Richtung dessen, was Präsident Kompatscher in Beantwortung der Fragen 6, 7 und 8 der Anfrage Nr. 2220/2016 behauptet hat, nämlich dass man sich durch die Ausübung dieser Aufgaben auf jeden Fall bessere Maßnahmen erhofft, um die Verwaltungsdienstleistungen für die Bürger zu

verbessern, die gebotenen Standards anzuheben und das Verwaltungspersonal effektiver zu verwalten.

All dies vorausgeschickt,

erlauben sich die unterfertigten Regionalratsabgeordneten den Präsidenten der Region zu befragen, um Folgendes in Erfahrung zu bringen:

- 1) Entspricht es der Wahrheit, dass es in den aktuellen Ranglisten der anderen Körperschaften Bedienstete gibt, die über den geforderten Studientitel hinaus beruflich wenig mit dem zu tun haben, was erforderlich ist, um das Amt eines Gerichtsbeamten und/oder Kanzleibeamten auszuüben?
- 2) Ist das Personal aus anderen Verwaltungen geeignet, Tätigkeiten in den Gerichtsämtern auszuüben und wird das in den Ranglisten angeführte Personal speziell geschult, bevor es in den Gerichtsämtern eingesetzt wird? Wenn ja, wann und von wem?
- 3) Wird der Inhalt des Beschlusses 233/2017 bestätigt und „ist der Rückgriff auf die Rangordnungen einer anderen Körperschaft für Einstellungen von Bediensteten möglich, die derselben Kategorie und demselben Berufsbild angehören? Muss das Berufsbild auch hinsichtlich des erforderlichen Bildungsabschlusses dem von der Region vorgesehenen Berufsbild entsprechen“? Wird also bestätigt, dass von jedem Bediensteten, der von einer anderen Körperschaft herrührt und von jedem Berufsbild eine entsprechende Beschreibung der Berufskategorie und Berufserfahrung gefordert wird, um zu sehen, ob eine gewisse Kompatibilität mit neuem Job vorhanden ist?
- 4) Welche Maßnahmen werden nach dem 31. Dezember 2018 ergriffen, d.h. wann werden die befristeten Verträge der 50 Bediensteten im Überstellungsverhältnis und der 25 Bediensteten mit verlängertem Vertrag auslaufen?
- 5) Besteht die Absicht, auf der Grundlage eines Prüfungsprogramms spezifische Wettbewerbsverfahren für das benötigte Berufsbild einzuleiten und beabsichtigt die Regionalregierung, das Gerichtspersonal zu erneuern und daher die Bediensteten der Gerichtsämter, die von anderen Verwaltungen übernommen wurden, nach einem entsprechenden Wettbewerbsverfahren und Überprüfung der Fachkenntnisse mit einem unbefristeten Vertrag einzustellen?
- 6) Ist man der Meinung, dass die Einstellung von Personal aus anderen Verwaltungen es ermöglicht, die angebotenen Standards anzuheben und das Verwaltungspersonal effizienter zu verwalten?

Im Sinne der Geschäftsordnung wird um eine schriftliche Antwort ersucht.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN
Paul Köllensperger
Filippo Degasperi