



Corte dei Conti, diffida USB sulle PEO 2020



Roma, 16/04/2021

USB Corte dei Conti comunica al personale che in data 13 aprile 2021 è stata inviata alla Corte dei Conti una diffida sulle PEO 2020 da parte della nostra organizzazione sindacale.

A seguire il testo integrale della diffida, firmata dagli avvocati Maria Rosaria Damizia e Arturo Salerni.

USB Corte dei Conti

Spett.le Corte dei Conti, in persona del Presidente p.t. Guido Carlino e del Segretario Generale Cons. Franco Massi

e p.c. Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica In persona del Ministro per la Pubblica Amministrazione p.t.

OGGETTO: atto di diffida e costituzione in mora PEO anno 2020

La presente su espresso incarico di Daniela Mencarelli, in qualità di coordinatore nazionale della O.S. USB – PI e Felice Dell'Armi, in qualità di coordinatore nazionale O.S. USB PI – Corte dei conti, entrambi domiciliati ai fini del presente atto in Roma Via Alberico II n. 4 presso lo studio degli Avv. Arturo Salerni e Maria Rosaria Damizia ai quali hanno conferito mandato per la formulazione ad ogni effetto di legge, del presente atto, per censurare e richiedere quanto segue in ordine alla procedura selettiva volta all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle tre Aree previste per il personale del comparto delle Funzioni Centrali al quale appartengono i dipendenti di Codesta Spett.le Corte dei Conti.

Come noto dette progressioni sono state disciplinate nell'ipotesi di accordo del 6 agosto 2020, definitivamente sottoscritta il 24 settembre 2020 e recepita nelle circolari n. 30 del 9.10.20, n. 35 del 9.11.20, n.42 del 8.12.20, n. 7 del 4.2.21, n. 13 del 30.3.21.

In detti accordi, sono stati dettati criteri, modalità e termini per la selezione e previsto, tra l'altro, un punteggio di 30 punti per la prova di esame automatizzata da svolgersi nelle varie sedi regionali in presenza e consistente nella somministrazione di 60 (sessanta) quiz a risposta multipla su materie di cultura generale e organizzazione e funzioni dell'istituto, prevedendo quiz di due tipologie, strutturate secondo il grado di preparazione richiesto per l'area di appartenenza, e la pubblicazione sul sito Intranet della Corte della banca dati, contenente tutte le domande che potranno essere oggetto della prova (pari a n. 3.000) insieme alle relative risposte multiple e con indicazione della risposta esatta, almeno trenta giorni prima dello svolgimento della prova.

I predetti accordi sindacali e le circolari che li hanno recepiti, presentano profili di illegittimità. Innanzitutto, la previsione contenuta nell'art. 5 dell'accordo si pone in violazione degli art. 17 e 18 del CCNL comparto Ministeri 2006 – 2009.

Si legge nell'art. 18 al comma 6: *“I passaggi alle fasce retributive successive a quella iniziale avvengono sulla base dei seguenti criteri e principi di meritocrazia:*

- 1. esperienza professionale maturata;*
- 2. titoli di studio, culturali e pubblicazioni, tutti coerenti con l'attività del profilo, nonché ulteriori titoli culturali e professionali non altrimenti valutabili;*
- 3. percorsi formativi **con esame finale** qualificati quanto alla durata ed ai contenuti che devono essere correlati all'attività lavorativa affidata. **Ove le amministrazioni non garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione, il presente criterio non può essere utilizzato.**”*

Di tutta evidenza, dunque, che le previsioni dell'accordo e degli atti che lo recepiscono si pongono in aperto contrasto con dette previsioni allorché prevedono quale materia oggetto dei quiz anche domande di cultura generale (risoltesi peraltro secondo l'esperienza della precedente riqualificazione in domande di carattere squisitamente nozionistico) imponendo la norma prove esclusivamente su contenuti attinenti all'attività lavorativa in

relazione alla quale, peraltro, anche la materia dell' organizzazione e funzioni dell'istituto costituisce soltanto un aspetto.

Altrettanto illegittima e? la vastita? delle possibili domande, 60 quiz da individuarsi tra 3000 quiz possibili, chiaramente destinata ad avvantaggiare una capacita? meramente mnemonica che spesso nulla ha in comune con le "capacita?" richieste ad un pubblico dipendente, e tanto meno con il suo livello di professionalita?. Ma soprattutto, a fronte della previsione di detta prova, manca il percorso formativo presupposto per il suo espletamento. Corso formativo, sia detto per inciso, che deve essere effettivo e riguardare tutte le materie oggetto delle prove. Nel caso di specie la formazione e? stata organizzata con poche lezioni da remoto (mentre le prove si pretendono in presenza) esclusivamente su due materie: Funzioni della Corte ed Educazione Civica-diritto costituzionale, uguali per tutte le Aree e, quindi certamente inadeguate o per l'una o le altre, e per una percentuale di ore che penalizza le due Aree inferiori – Area I e Area II.

A fronte di cio?, ed al pari di quanto avviene nella quasi totalita? dei Ministeri, il criterio della prova di esame deve essere accantonato senza alcun pregiudizio per l'effettivita? di una selezione su base meritocratica, ed anzi in piena sintonia con le norme regolatrici il sistema di valorizzazione del merito. L'applicazione dei principi meritocratici sono indubbiamente soddisfatti dalla valutazione dei titoli di cui al punto 1 e 2 dello stesso articolo 5 dell'accordo di selezione in uno con la "valutazione della performance" effettuata dai dirigenti nel corso degli anni per ogni dipendente, secondo precisi criteri e procedure dettate dagli artt. 4 a 16 del D.Lgs 150/2009 che a tal fine prevede e disciplina all'interno di ogni P.A. un apposito organismo indipendente – "Organismo Indipendente di Valutazione della Performance".

Questo sistema di valutazione, attraverso il quale a mente dell'art. 3 comma 1 del richiamato D.Lgs 150/2009 si realizza, tra l'altro e senza oneri aggiuntivi, "la valorizzazione del merito" e? idoneo ad assicurare la "misurazione" dei maggiori "meriti", "valore" "capacita?" "impegno" del pubblico dipendente. Anzi, rappresenta esattamente lo strumento piu? idoneo a misurare, anche nell'ambito delle selezioni, unitamente ai criteri di cui al punto 1 e 2 del richiamato art. 18 del CCNL, il valore ed il merito del dipendente in maniera funzionale alle esigenze della P.A.. Certamente piu? di una serie di quiz e nel pieno rispetto dell'art. 23 del D.Lgs 150/2009 che, nell'imporre la selettivita? delle progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, al comma 2 ha altresia? imposto che "2. *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, **in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.***"

Nel caso di specie, in cui si pretende di misurare lo sviluppo delle competenze professionali ed i risultati individuali e collettivi dei dipendenti con 60 quiz a domanda multipla che richiedono preparazione squisitamente teorica e su materie estranee anche a quelle previste dall'art. 18 del Contratto Collettivo, al criterio della valutazione della performance di cui al

D.Lgs 150/2009, pienamente attuata presso la Corte dei Conti, vengono riservati 10 punti su 100.

Il tutto, sia consentito dire, anche in violazione del criterio di economicità, considerati i costi necessari per la gestione di prove a quiz in forma automatizzata con l'ausilio di società esterne.

Sotto altro profilo, l'accordo sindacale e gli atti che lo recepiscono sono censurabili laddove non prevedono la possibilità per il personale cessato dal servizio successivamente alla presentazione della domanda, di partecipare alla selezione medesima.

I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva, come previsto dal secondo comma dell'art. 18 del CCNL applicabile, avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio, per tutti i lavoratori, con la conseguenza che, indipendentemente dal momento della indizione e svolgimento alle relative procedure devono essere ammessi tutti i dipendenti in servizio sino a detta data del 1 gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse ivi compresi quelli cessati dal servizio. E ciò è pienamente conforme alla natura di dette progressioni all'esito delle quali non vi è "accesso" ad una diversa "qualifica" implicante diverse funzioni, ma riconoscimento e valorizzazione delle maggiori competenze professionali che legittimano l'attribuzione della superiore fascia economica anche con effetto retroattivo.

La prova d'esame prevista in presenza, come prevedibile, è stata ripetutamente rinviata a causa della "pandemia" e delle misure che hanno vietato lo svolgimento di prove concorsuali in presenza (DPCM 3 novembre 2020 rinnovato con analogo DPCM il 3 dicembre 2020).

La Corte, anche a fronte di queste obiettive difficoltà di svolgimento delle prove d'esame e della assoluta non necessità per dette procedure selettive di prevedere prove, ha ritenuto di sacrificare lo svolgimento della selezione rinviandola *sine die* anziché sostituire dette prove con valutazioni curriculari, così come indicato dai due DPCM 3 novembre e 3 dicembre 2020 lettera z). La Corte, non ha infatti ritenuto di avvalersi della possibilità di sostituire la prova d'esame a quiz in presenza con una valutazione su basi curriculari, prevedendo eventualmente una maggiore valorizzazione della "valutazione della performance", sebbene ciò sia pienamente conforme alle fonti regolatrici le selezioni per le progressioni all'interno dell'Area, come diffusamente interpretate ed applicate nella quasi totalità dei Ministeri destinatari delle stesse, nonché più rispondente anche a criteri di economicità, e ad una maggiore tutela della salute ed incolumità dei dipendenti, compresi i soggetti fragili e più anziani di età, esposti ai rischi di contagio nelle previste prove in presenza.

Il tutto, peraltro, con ulteriore e grave nocimento per i dipendenti che nelle more di detti rinvii sono cessati dal servizio oltre che per tutti i dipendenti nell'ipotesi in cui, nel rispetto sempre delle norme regolatrici dette progressioni, la decorrenza economica dell'attribuzione della superiore fascia dovesse essere individuata all'1.1.2021 anziché all'1.1.2020.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'O.S. istante come assistita e domiciliata chiede di procedere immediatamente alla selezione per le progressioni di cui in premessa procedendo alla valutazione del personale nel rispetto dei criteri di cui ai punti 1 e 2 dell'art.5 dell'accordo; di sostituire la prova di esame con un criterio di "valutazione della performance" per il quale prevedere un diverso e superiore punteggio da ponderare con quello previsto per gli altri due criteri, previa eventuale ridefinizione dell'accordo sindacale sul punto, di ammettere tutti i dipendenti in servizio alla data del 1.1.2020, o comunque che hanno presentato domanda, e di attribuire le fasce economiche superiori ai "vincitori" con la decorrenza prevista dell'1.1.2020; in alternativa, provvedere allo scorrimento, secondo il relativo ordine, della graduatoria degli idonei nelle pretese selezioni relative all'anno 2019 per provvedere all'immediato inquadramento nella superiore fascia economica dei dipendenti in servizio alla data dell'1.1.2020, nello spirito anche della direttiva della Funzione Pubblica del 6.11.20.

Si comunica che in caso di negativo o mancato riscontro entro 15 giorni dalla presente la Organizzazione Sindacale istante si fara? promotrice di ogni azione giudiziaria da parte dei dipendenti che resteranno esclusi dalla Progressione di cui in premessa in ragione del punteggio riportato nella "prova d'esame" cosi? come articolata, della loro cessazione dal servizio e di ogni altra "esclusione" o perdita di decorrenza determinatasi a causa ed in ragione di tutto quanto sopra censurato.

Si confida nell'accoglimento.

Roma, 12 aprile 2021

Avv. Maria Rosaria Damizia Avv. Arturo Salerni