



Corte dei conti

ROMA 24/06/2011

**CCORDINAMENTO NAZIONALE F.P.-CGIL DELLA CORTE DEI CONTI**

---

**9 PUNTI PER I NUOVI PROFILI PROFESSIONALI**

---

*La nostra Amministrazione sconta un obiettivo ritardo nell' applicazione del CCNL 2006-2009, per la parte riguardante i profili professionali, pertanto, la presente nota intende essere un contributo di parte sindacale per facilitare e, nei limiti del possibile, accelerare il confronto.*

*Altra finalità non meno importante è che gli incontri con l' Amministrazione non portino a delle declaratorie di profilo sostanzialmente calate dall' alto, come spesso è avvenuto.*

*Come sappiamo, parlare dei profili significa discutere del nostro lavoro quotidiano e, allora, favorire una partecipazione ampia è una sorta di "imperativo categorico".*

*In questo senso non condividiamo il carattere quasi "riservato" del confronto sui nuovi profili che l' Amministrazione ha avviato di recente (incontri con i soli "capi-delegazione delle OO.SS.).*

---

**1. PROFILI PROFESSIONALI E SETTORI D' ATTIVITA'**

Il nodo che ci sembra più importante ed urgente è quello relativo al fatto che le singole dotazioni di area vanno articolate in nuovi profili professionali che superino l' attuale asse profilo/sub-profilo per sostituirlo con quello settore-profilo.

Del resto, il rapporto tra settore e profilo è molto forte anche nel CCNL 2006-2009 (si vedano in proposito l' articolo 6, comma 4, l' art. 7, commi 2 e 3 e l' art. 8, co.1)<sup>1</sup>.

## **2. PROFILI PROFESSIONALI, BILANCIO E STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Ciò significa che occorre un nuovo disegno dei profili professionali del personale amministrativo che, da un lato, dia contenuto anche per questa strada alle specificità della Corte, dall' altro, avvicini la struttura dei nuovi contingenti di profilo alla struttura del bilancio della Corte, insomma avvicinare i vari aspetti dell' autonomia della Corte da quella finanziaria a quella organizzativa.

Infatti, in una fase in cui si va consolidando il sistema di contabilità analitica per centri di costo, integrare la struttura del bilancio con quella organizzativa è di fondamentale importanza.

---

<sup>1</sup> Art. 6, co.4

I profili professionali, **secondo i settori di attività**, definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica ed esaustiva delle mansioni svolte, dei requisiti e del livello di professionalità richiesto.

*Art. 7, commi 2 e 3*

Ai sensi dell' art. 6 i profili professionali sono collocati all' interno di ciascuna area, **secondo i settori di attività** ed individuano, in relazione agli obiettivi istituzionali delle Amministrazioni, le diverse tipologie professionali esistenti. – Ciascun profilo è unico e si caratterizza per il titolo di studio necessario per l' accesso dall' esterno, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.

I profili professionali, **nell' ambito di ogni settore di attività** all' interno di ciascuna area, sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all' art. 4, comma 3 lett. A) del CCNL 16 FEBBRAIO 1999, con l' assistenza obbligatoria dell' ARAN. – Tale attività di assistenza è preordinata a garantire un assetto omogeneo all' interno del comparto sulla base dei criteri definiti a livello nazionale e può realizzarsi anche attraverso uno specifico parere tecnico.

*Art. 8, co.1*

I profili, **distinti per settore di attività**, possono accorpare le mansioni precedentemente articolate sulle diverse posizioni economiche di ciascuna area, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell' allegato A, che definisce, altresì, i requisiti necessari per lo svolgimento dei compiti che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nonché le modalità di accesso.

Perciò, i nuovi profili delle tre aree andrebbero suddivisi in tre settori: controllo, giurisdizione, amministrazione attiva avvicinandosi, in questo modo, alle quattro funzioni-obiettivo del bilancio della Corte (indirizzo politico-amministrativo, controllo, giurisdizione, servizi generali).

Nel settore "amministrazione attiva" andrebbero le unità di personale delle FF.O. "indirizzo politico-amministrativo" e "servizi generali".

### **3. PROFILI PROFESSIONALI E DOTAZIONE ORGANICA**

Naturalmente, a livello di dotazione organica, per evitare inutili e controproducenti forme di rigidità, com'è nell'ottica delle disposizioni contrattuali citate, la dotazione resta quella di area che va, articolata, oltre che per settore, anche per singolo Ufficio come prevedono le nostre disposizioni regolamentari (art. 64, co. 2, del regolamento d'organizzazione).

In quest'ultimo caso, soprattutto dopo l'attivazione dei SS.AA.UU.RR., andrebbe prevista una dotazione organica anche per sede territoriale come parte di disposizioni sulla mobilità volontaria all'interno dell'Amministrazione che andrebbero collocate nel CCNI<sup>2</sup>

L'articolazione per settori, com'è facilmente comprensibile, è importante soprattutto per i profili specialistici e in sede di primo inquadramento.

Anche nella direttiva di II livello si affronta brevemente il nesso tra nuovi profili e dotazioni organiche.

Su questo punto, è da ribadire che la Corte in base a quanto previsto dall'art. 2, co. 8 quinquies, del d-l n. 194/2009 convertito con modifiche nella legge n. 25/2010, è da considerare esclusa dalla ridefinizione delle dotazioni organiche con un taglio del 10%.

Questo tipo di riduzione, inoltre, non sarebbe compatibile con le attribuzioni della Corte nella prospettiva federale e riteniamo che

---

<sup>2</sup> In proposito richiamiamo quanto già affermato nella nota inviata al Segretario Generale e, per conoscenza, al Vice-Segretario Generale e ai Dirigenti Generali dello scorso febbraio: *"In merito alla mobilità del personale in sede regionale non si fa alcun riferimento all'esigenza di concordare preventivamente dei criteri con le OO.SS. e le RR.SS.UU., partendo dal prossimo CCNI. - E', inoltre, certamente negativo il fatto che la mobilità del personale in sede regionale viene attribuita come competenza al dirigente del SAUR anche in assenza della ridefinizione delle dotazioni organiche e, soprattutto, dei nuovi profili professionali legati alla ridefinizione delle stesse..."*.

probabilmente ci sia convergenza con la posizione dell' Amministrazione sul punto che, però, allo stato, non conosciamo con chiarezza.

#### **4. COMMISSIONE PROFILI E DIRETTIVE DELL' AMMINISTRAZIONE**

Purtroppo, nel recente passato, l' attività dell' Amministrazione rispetto alla configurazione dei nuovi profili è stata abbastanza deludente e i lavori della Commissione Profili hanno nicchiato per parecchio tempo e soltanto ora con la direttiva di II livello dello scorso 17/05, attuativa della direttiva generale del Presidente per il 2011, sembra che vengano "riesumati".

Quanto contenuto nella direttiva della Direzione Generale gestione risorse umane e formazione a proposito di specifici titoli di studio individuati tra le discipline economiche e statistiche, quantunque faccia riferimento alle esigenze del controllo, non evidenzia ancora con la dovuta chiarezza il rapporto tra settore istituzionale e area funzionale.

Questo tipo di rapporto è ancora più debole nella relazione conclusiva della Commissione Profili dove negli allegati non c'è una distribuzione dei nuovi profili secondo i rispettivi settori istituzionali.

Un elemento che, allo stato, non condividiamo è quello relativo al doppio accesso nell' area III:

nella citata relazione della Commissione quest' aspetto viene posto come una delle ipotesi di discussione e tale dovrebbe restare prima fino alla conclusione della contrattazione integrativa.

La nostra contrarietà all' ipotesi del doppio livello di accesso non ha motivazioni di principio ma nasce dal fatto che, attualmente, nella maggior parte delle PP.AA. del ns Paese e anche alla Corte non c'è un modello di gestione delle risorse umane "per competenze" l' unico che potrebbe far emergere in maniera coerente dei profili specialistici, come la ricordata suddivisione per settori suggerisce.

In realtà anche quelle Amministrazioni (poche) che hanno scelto il doppio livello di accesso sono restate all' interno della vecchia concezione dei profili professionali visti come descrizione di attività piuttosto che come "mappatura delle competenze" necessarie per svolgere un determinato ruolo.

## **5. PROFILI E SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO**

Sembra, inoltre, a dir poco strano e contraddittorio che l'Amministrazione nel mentre propone una bozza sul nuovo ordinamento professionale che ricalca il precedente ordinamento (peggiorandola, però, rispetto all'importante punto sui livelli di accesso del personale interno ai profili di II e III area) a distanza di poco tempo presenta un'altra bozza sul "sistema premiante del personale amministrativo" in cui si afferma che vuole perseguire la *"definizione d' un modello delle competenze per la valutazione del comportamento organizzativo"*.

E' ovvio che i due approcci confliggerebbero in quanto non ci sarebbe omogeneità tra i criteri di costruzione del nuovo ordinamento professionale e quelli del sistema di valutazione

## **6. PROFILI E AUTONOMIA DELLA CORTE**

E' chiaro che la "partita profili" non va disgiunta dalla rivendicazione di una sezione autonoma per gli Enti di rilevanza costituzionale e dall' andata a regime del nuovo regolamento d' organizzazione.

Infatti, come abbiamo più volte ribadito, per noi l' autonomia dell' Istituto non può essere rivendicata soltanto per un fatto istituzionale o per giustificare pur importanti richieste economiche, ma va riempita di precisi contenuti, tra cui i nuovi profili.

## **7. UNA PROPOSTA DI ARTICOLAZIONE**

In quest' ultimo caso, si potrebbe pensare alla seguente articolazione, alla luce delle indicazioni contenute nel CCNL 2006-2009:

area I, qualora non si concordi con una soppressione dei profili di quest' area, lasciare l' unico profilo di "ausiliario";

per l' area II, dagli attuali sette profili ("addetto" ai servizi amministrativi e ai servizi ausiliari integrati, "operatore" amministrativo e tecnico, "assistente" amministrativo, comunicatore e informatico) diventerebbero "operatore", "assistente" e "assistente informatico";

per l' area III, come avvenuto già in altre Amministrazioni, è più difficile fare un discorso di accorpamento in quanto maggiore è l' esigenza di profili specialistici legate alle competenze professionali. – Pertanto, agli attuali tre

profili dell' ex-area C ("collaboratore", "funzionario", "coordinatore") far corrispondere quattro profili non più legati alle vecchie posizioni economiche quanto ad un' area generalista ("funzionario amministrativo") a due aree specialistiche ("funzionario informatico" e "funzionario revisore economico-statistico") e all' area giuridica ("funzionario giuridico").

Qui di seguito forniamo uno schema orientativo.

	<b>AMMINISTRAZIONE ATTIVA</b>	<b>CONTROLLO</b>	<b>GIURISDIZIONE</b>
<b>AREA I (Eventuale)</b>	<i>A U S I L I A R I O</i>		
<b>AREA II</b>	<i>O P E R A T O R E</i>		
	<i>A S S I S T E N T E</i>		
	<i>A S S I S T E N T E I N F O R M A T I C O</i>		
<b>AREA III</b>	<i>FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO</i>	<i>FUNZIONARIO GIURIDICO</i>	<i>FUNZIONARIO GIURIDICO</i>
	<i>FUNZIONARIO INFORMATICO</i>	<i>FUNZIONARIO REVISORE ECONOMICO- STATISTICO</i>	

1. I tre settori (Amministrazione attiva – Controllo – Giurisdizione) esauriscono tutta l'attività della Corte dei Conti. Il settore "Amministrazione attiva" svolge attività che interessano sia le sedi centrali sia quelle regionali (SAUR), per questo è da intendersi come settore trasversale ai rimanenti "Controllo" e "Giurisdizione". Il settore "Controllo" si riferisce esclusivamente alle Sezioni di Controllo centrali e regionali, mentre il settore "Giurisdizione" riguarda le Sezioni giurisdizionali e Procure, centrali e regionali.
2. Con riferimento all'area III, nel settore "Amministrazione attiva" avremo il profilo di "Funzionario amministrativo" e quello di "Funzionario informatico". Si ribadisce che si tratta di settore trasversale a quelli del "Controllo" e della "Giurisdizione": pertanto, concretamente, il personale inquadrato nel settore "Amministrazione attiva" potrà svolgere la proprie

funzioni tanto negli uffici centrali quanto in quelli regionali (servizi di supporto, SAUR, segreterie istituzionali, ecc.).

Nel settore "Controllo" avremo il profilo di "Funzionario giuridico" e quello di "Funzionario revisore economico-statistico".

La presenza del sostantivo "revisore" nella denominazione del profilo suddetto ("Funzionario revisore economico-statistico") è ritenuta di fondamentale importanza sia perché va incontro alle esigenze di specializzazione sottolineate dalle recenti direttive per l'azione amministrativa di primo e secondo livello per l'anno 2011, perché consente al personale ivi inquadrato di farsi trovare pronto nel caso (molto probabile) di future nuove competenze che verranno assegnate alla Corte nei prossimi decreti attuativi del federalismo fiscale (nomina negli organi di revisione degli enti in dissesto o degli organismi partecipati – come già avviene per i funzionari del Ministero dell'Economia e delle Finanze).

Del resto, la presenza della locuzione "economico-statistico", identifica un'attività che va oltre quella *sic et simpliciter* di revisione - poiché ricomprende tutta quell'attività di analisi economica e statistica necessaria al fine di esprimere un giudizio complessivo sull'intera gestione dell'Ente interessato.

Si ritiene strategico prevedere anche nel settore "Controllo" la presenza del profilo professionale "Funzionario giuridico" sia per una effettiva rispondenza con l'attività svolta che richiede una competenza giuridico-legale specialistica (Controllo preventivo di legittimità, attività consultiva, ecc.), sia perché facilita la mobilità/flessibilità tra i settori 'Controllo' e 'Giurisdizione'.

Nel settore "Giurisdizione" avremo il profilo di "Funzionario giuridico" anche se in questo caso, occorrerà individuare una declaratoria di profilo diversa da quella del medesimo profilo del controllo in quanto rapportata all'attività delle Sezioni Giurisdizionali e delle Procure Regionali (assistenza alle udienze, revisione conti giudiziari, ecc.)

## **8. L' ISTITUZIONE DI NUOVI PROFILI E IL RISPETTO DEL CCNL**

Rispetto all' istituzione di nuovi profili, di cui v'è cenno nella direttiva presidenziale 2011, prima di procedere a selezioni dall' esterno è bene precisare che occorre applicare l' art. 9, co. 3, del CCNL 2006-2009<sup>3</sup> sul

---

<sup>3</sup> L' art. 9, co.3, prevede:

"Ai fini dell' assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall' esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell' art. 16 (flessibilità tra profili all' interno dell' area)".

principio della flessibilità tra profili all' interno della medesima area, ciò anche per dare ulteriori possibilità di sviluppo professionale al ns personale (si veda, in proposito, soprattutto l' art. 16, co.4,<sup>4</sup> del citato CCNL).

Ciò, significa che in questo caso occorre prevedere la possibilità di passaggio da un profilo di medesima fascia retributiva o di diversa fascia non in fasi successive ma contestuali.

Ciò, per noi, significa dare concreta attuazione alla "dichiarazione congiunta" allegata alla pre-intesa del 22/01/2009 sui criteri generali per la definizione delle procedure di selezione in cui si afferma:

*"il contratto integrativo sarà la sede pertinente per procedere alla rideterminazione dei profili professionali al fine di **meglio esplicitare le competenze richieste** per un puntuale assolvimento delle attività istituzionali e, nel contempo, per raggiungere l' obiettivo di **dare evidenza a specifiche professionalità già esistenti all' interno dell' Istituto che, tuttavia, non hanno ancora ricevuto puntuale formalizzazione**".<sup>5</sup>*

Il riferimento alle "specifiche professionalità già esistenti all' interno dell' Istituto" sembra particolarmente adatto a situazioni come quelle dei/le colleghi/e con laurea in economia o come quelle dei nostri "referenti informatici" (in quest' ultimo caso ci sono colleghi che, pur svolgendo sia formalmente che di fatto le suddette funzioni sono ancora inquadrati in profili e relative fasce retributive come la II-F2).

Sui profili specialistici, come si deduce dallo schema precedente, pensiamo che per non vanificare lo spirito delle disposizioni contrattuali, miranti ad una riduzione del numero dei profili, debbano essere al massimo due (incluso quello dell' area informatica) e che rispetto ad essi valga ancora di più l' obiettivo di "esplicitare le competenze richieste", ossia le conoscenze, capacità e attitudini

---

<sup>4</sup> L' art. 16, co.4, prevede:

"Qualora nell' area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo è consentito, tenuto conto delle esigenze di servizio, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, della medesima area purchè in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l' accesso all' area, di cui all' allegato A e con risorse a carico del fondo. – Tale sviluppo avviene con le modalità previste dall' art. 18, commi 6 e 7 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all' interno dell' area).

<sup>5</sup> Il carattere grassetto-corsivo è nostro.

caratterizzanti il profilo ma anche la progressione economico-giuridica e contrattuale adeguata (e quest' ultimo è senz' altro un punto critico da risolvere, altrimenti i profili specialistici diventano molto difficilmente copribili e corrono il rischio di essere occupati soltanto in maniera transitoria).

A questo punto, è bene precisare che la giusta enfasi posta sui profili specialistici non deve portarci a sottovalutare i/le colleghi/e che manterranno i profili tradizionali a iniziare da quella parte di personale laureata in giurisprudenza sia perché ha mostrato una buona capacità di riconversione professionale, sia perché è essenziale per la qualificata collaborazione col personale magistratuale per i profili giuridici della ns attività.

#### **9. APPLICAZIONE DELL' ART. 36 DEL CCNL E LIVELLI DI ACCESSO AI PROFILI DEL PERSONALE INTERNO.**

Tra i punti, oltre a quanto già osservato in precedenza, va rivendicata la pronta applicazione della disposizione transitoria per l' area I ai sensi dell' art. 36 del CCNL 2006-2009 (anche rispetto ad eventuali osservazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica o del Ministero dell' Economia) o, in alternativa la confluenza nel livello iniziale del profilo professionale di area II. –In questo senso, appoggiamo pienamente la lettera inviata di recente alle OO.SS. e, per conoscenza, all' Ufficio Relazioni Sindacali da vari colleghi dell' ex-area A.

Per i profili di nuova istituzione, la previsione, secondo quanto osservato in precedenza, di flessibilità per il passaggio tra profili della medesima area sia a parità di livello di accesso che con diverso livello di accesso.

**Rispetto alle prime proposte dell' Amministrazione, va assolutamente sviluppata una differenziazione dei livelli di accesso ai profili di area II e III del personale interno altrimenti non soltanto c'è un colpo mortale a ciò che resta delle progressioni orizzontali, ma, nei fatti, si andrà a restaurare il vecchio sistema delle "carriere" (ausiliaria, esecutiva, concetto, direttiva) incompatibile con la logica del CCNL 2006-2009.**

Per concludere sulla "partita profili", occorrerebbe valutare se ci sono le condizioni per una proposta sindacale unitaria che ne indichi le "linee-guida" da sottoporre all' Amministrazione.

**IL COORDINAMENTO NAZIONALE DELLA F.P.- CGIL DELLA CORTE DEI CONTI**

ROMA 24/06/2011