



Assemblea Generale del Personale

Si è svolta il 16 marzo 2021 l'Assemblea Generale del Personale della Corte dei conti indetta dalle scriventi OO.SS., nell'ambito della mobilitazione promossa dalle Federazioni Nazionali per i rinnovi contrattuali. Grazie alla partecipazione dei **Segretari Nazionali: Florindo Oliverio (FP CGIL), Angelo Marinelli (CISL FP) e Adele Silvestri (UIL PA), le numerose lavoratrici e lavoratori, collegate in videoconferenza da tutte le Sedi centrali e regionali della Corte dei conti,** hanno condiviso le novità sul Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, sottoscritto il 10 marzo u.s., da CGIL CISL UIL, dal Presidente del Consiglio dei Ministri e dal Ministro per la P.A.. Inoltre, sono state approfondite le tematiche oggetto di contrattazione riguardanti la Corte dei conti, con gli interventi dei Coordinatori nazionali delle scriventi OO.SS..

Questo l'ordine del giorno dell'Assemblea unitaria:

- ***DALLA MOBILITAZIONE AL PATTO PER L'INNOVAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO E LA COESIONE SOCIALE;***
- ***RINNOVI CONTRATTUALI (CCNL 2019-2021);***
- ***NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE;***
- ***CONTRATTAZIONE FRD 2019;***
- ***PROGRESSIONI ECONOMICHE 2020;***
- ***I NUOVI TRATTAMENTI ECONOMICI E SUSSIDI;***
- ***LA SICUREZZA IN TEMPO DI PANDEMIA;***
- ***VARIE ED EVENTUALI.***

I Segretari Nazionali hanno dichiarato che le Federazioni Nazionali di CGIL CISL UIL hanno deciso da più di un mese di fare una campagna di Assemblee non solo di informazione sulle proposte unitarie che insieme hanno presentato per il rinnovo del CCNL 2019-2021, ma anche per ascoltare le lavoratrici e i lavoratori. Queste Assemblee promosse dopo lo sciopero del 9 dicembre 2020, mirano a fare chiarezza sulle risorse messe a disposizione dal Governo per i rinnovi contrattuali. Per questo hanno avviato una campagna di informazione e di ascolto.

In questo momento della vita politica, economica e sociale del Paese, **il Patto assume un significato molto importante**, perché introduce una soluzione di discontinuità nei confronti di un rapporto tra Governo e OO.SS., e mondo del lavoro pubblico.

Si è passati da una visione che considerava i dipendenti pubblici dei furbetti del cartellino, e questa narrazione è servita negli anni alla politica per giustificare i tagli lineari alla spesa pubblica, per giustificare il blocco reiterato totale o parziale del turnover, per giustificare il lungo blocco contrattuale dei contratti pubblici, terminato nel 2018 e precisamente con la firma dell'Ipotesi di Accordo alla vigilia del Natale 2017.

Oggi il clima è cambiato: dall'essere dei fannulloni, ora siamo considerati il volto e gli eroi della Repubblica.

Questo è importante ricordarlo, perché ha il valore di rappresentare finalmente agli occhi dell'opinione pubblica e del Paese il lavoro pubblico come una grande risorsa per la ripartenza, per il rilancio economico e sociale del Paese.

Per tanti mesi si è cercato con il Ministro Dadone di disciplinare con la contrattazione lo Smart Working, senza riuscirci.

Finalmente, assistiamo ad un superamento di una politica miope e nel Patto non solo è stato stabilito che lo Smart Working va regolamentato per via contrattuale, ma si prevede lo stanziamento di nuove risorse per permettere di rinnovare il CCNL Funzioni centrali 2019-2021, attraverso la legge di bilancio 2022.

C'è l'esigenza da parte del Governo di mettere in condizione le amministrazioni pubbliche di spendere i 210 miliardi in arrivo dall'Europa.

Tutto questo è dovuto anche grazie all'impegno di queste OO.SS. che non si sono fermate allo Sciopero del 9 dicembre 2020, ma hanno continuato a portare avanti le ragioni della mobilitazione, riaffermando con forza l'importanza di riformare le amministrazioni pubbliche e il rinnovo dei contratti.

Si deve prendere atto che la pandemia ha messo in evidenza il valore e la forza del lavoro pubblico, che ha permesso di sostenere il Paese in questo periodo di estrema difficoltà; ma, nello stesso tempo, ha messo in evidenza i limiti organizzativi, gli effetti della scellerata politica del blocco del turnover, che hanno portato ad una carenza di personale che mette a rischio la qualità dei servizi.

Il nuovo Patto mira a modernizzare il pubblico impiego attraverso l'innovazione e la coesione sociale. Lo scopo del Patto è offrire migliori servizi per i cittadini, attraverso la centralità dei lavoratori pubblici, che si traduce in nuove assunzioni, formazione del personale, nuove regole per il lavoro agile, tempi di disconnessione, e cosa fondamentale rinnovare i Contratti per la Pubblica Amministrazione utilizzando le risorse che mette a disposizione l'Europa per trasformare la P.A. al passo con i tempi.

L'elemento perequativo confluirà all'interno della retribuzione fondamentale, si parla di un **aumento di 107 euro lorde in busta paga**. Il superamento dei tetti del Fondo fermi al 2016. Definizione del nuovo orario di lavoro, il buono pasto, sostenimento in favore del dipendente per le spese di energia elettrica, cartucce stampanti, collegamenti da remoto. Rivisitazione degli Ordinamenti professionali, investimenti per la formazione e riqualificazione del personale, miglioramento delle competenze digitali e delle Relazioni sindacali, favorendo un dialogo costante tra le parti sociali, valorizzando gli strumenti di partecipazione e il ruolo della contrattazione integrativa.

L'incremento del welfare, i congedi parentali, le forme di previdenza complementare. **Molto importante la defiscalizzazione degli oneri accessori, come per il lavoro privato.**

Una grande opportunità per l'Italia è sfruttare al meglio le risorse del recovery fund e le pubbliche amministrazioni sono fondamentali per l'utilizzo ottimale ed efficiente di queste risorse. Al Governo serve una P. A. efficiente per gestire questa grande opportunità che si profila per la ripartenza del Paese.

Al tempo stesso **le risorse sono fondamentali per riformare la "Macchina Pubblica", migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori, dei cittadini e delle imprese.**

Per cambiare l'organizzazione del lavoro sono necessarie due condizioni: rivedere l'Ordinamento professionale e reclutare le competenze che mancano. E' necessario concentrarci sulle figure e sulle competenze professionali, di cui le Amministrazioni oggi, non dispongono.

Una grande opportunità per la valorizzazione delle competenze e delle esperienze già possedute dal personale interno.

Per questo accanto ad un grande piano di reclutamento occorre sicuramente riqualificare la professionalità e le competenze del personale in servizio. La riqualificazione può avvenire attraverso un ordinamento professionale moderno che individui gli strumenti di valorizzazione economica e professionale, preoccupandosi di riscrivere le regole per le Progressioni orizzontali (PEO) e le regole per le Progressioni verticali (passaggi di Area).

Consentire il ripristino delle opportunità di carriera per le lavoratrici e i lavoratori. CGIL CISL UIL nelle loro piattaforme, a legislazione vigente, prevedono due Aree sovraordinate ed una parallela, in grado di **consentire il superamento dell'Area prima e prevedere un'Area "professional"** dove includere l'inquadramento dei professionisti e non solo, anche quelli che hanno responsabilità particolari.

Un sistema delle Progressioni economiche in grado di offrire più opportunità di valorizzazione economica durante tutto il ciclo lavorativo. Per questo sono stati immaginati due binari paralleli, uno collegato alla esperienza professionale, ed un altro collegato al merito, che sia il meno discrezionale possibile, **per risolvere l'annoso problema legato al Sistema di valutazione oggi sottratto alla contrattazione integrativa.**

Infine, rivedere il sistema degli incarichi e delle responsabilità organizzative.

Occorre incalzare il Governo affinché mantenga gli impegni assunti per trovare le risorse con la legge di bilancio 2022 per finanziare l'Ordinamento professionale, per adottare le misure legislative per il superamento del tetto al salario accessorio (art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75 del 2017). L'obiettivo è la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori mediante la contrattazione integrativa e attraverso necessarie modifiche legislative che possano aiutare a sostenere e ripristinare il diritto alla carriera.

Aspetto fondamentale è il diritto/dovere alla formazione, da declinare in ogni suo aspetto soprattutto come diritto soggettivo alla formazione.

L'impegno a riconoscere sul piano formale le competenze acquisite negli anni dai lavoratori. Aprirsi a nuove assunzioni e valorizzare le competenze già presenti.

Si partirà dal Contratto delle Funzioni centrali, per cambiare il passo rispetto alle risposte che servono alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, ma soprattutto per cambiare le modalità di rapporto tra il mondo del lavoro e la P.A..

Ora le Amministrazioni devono fare la loro parte, devono raccogliere questa sfida e insieme alle OO.SS., attraverso la contrattazione, devono riscrivere le nuove regole del gioco per consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di dare il meglio di sé per cambiare insieme il Paese.

Ci possiamo accontentare del Patto? Assolutamente NO!

Il Patto è un accordo politico tra le parti.

Dal Patto politico bisogna passare ai Contratti.

Tante cose che sono nel Patto le ritroviamo nelle piattaforme unitarie di CGIL CISL UIL: "Riformiamo la P.A." che si pone quattro fondamentali obiettivi: **Sicurezza sui luoghi di lavoro**, che preveda **vaccini per tutti, lavoro agile, dispositivi di protezione a disposizione di tutti, assunzioni** per abbassare l'età media dei dipendenti pubblici e **stabilizzazione dei lavoratori precari. Migliorare le retribuzioni e definire il nuovo Ordinamento professionale.**

Per fare tutto questo sarà fondamentale mantenere saldo l'impegno unitario di CGIL CISL UIL con le lavoratrici e i lavoratori per **realizzare un nuovo sistema di crescita retributiva automatico** che tenga conto dell'esperienza professionale e del merito, **fino a quando si andrà in pensione**, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze.

Inoltre, non ci si può limitare al Sistema di Classificazione e all'adeguamento stipendiale, ci sono anche altre questioni come **l'Organizzazione del lavoro che torna ad essere oggetto delle Relazioni sindacali**, affinché diventi materia di contrattazione integrativa; nel Patto si parla di confronto ed è già un passo avanti!

Sarà fondamentale mantenere un rapporto saldo tra Rappresentanti e Rappresentati, mai come in questa fase, perché la bontà di un accordo politico la si potrà verificare soltanto alla prova dei testi contrattuali.

I lavori assembleari sono proseguiti con gli interventi dei **Coordinatori Nazionali di CGIL, CISL e UIL della Corte dei conti**, i quali hanno approfondito le criticità che ancora attanagliano le tematiche riguardanti il Fondo risorse decentrate 2019, le Progressioni 2020, i nuovi Trattamenti economici, i Sussidi, nonché la Sicurezza in tempo di pandemia.

Per quanto riguarda **il FRD 2019 siamo fermi al 20 novembre 2020**. Sono passati ben quattro mesi dalla presentazione della proposta dell'Amministrazione, a cui è seguita la richiesta di modifiche presentata unitariamente dalle scriventi OO.SS., in data 26 novembre 2020, per superare le molteplici criticità. Da quel momento, nonostante i numerosi solleciti, **l'Amministrazione non ci ha più convocato.**

E' gravissimo che, ad oggi, ancora non si sia definito un **Accordo per remunerare le attività svolte dalle lavoratrici e dai lavoratori della Corte da più di due**

anni. Per non parlare dei **residui 2018, ancora da liquidare.** Occorre avviare **un'azione forte per scardinare questo silenzio dell'Amministrazione.**

Le Relazioni Sindacali alla Corte dei conti sono praticamente inesistenti.

Per quanto riguarda le **PEO 2020, scontiamo gli effetti della pandemia,** che ha impedito il completamento delle procedure ed in modo particolare lo svolgimento delle prove di esame. Un percorso iniziato nel 2019 in cui è stato riqualificato il 50% del personale avente diritto (n. 916 unità di personale) e che tende **nell'arco di un triennio a riqualificare tutto il personale della Corte dei conti.** Grazie alla determinazione di queste OO.SS. è stato comunque garantito che, in tempo di pandemia, **non venissero annullate le PEO 2020, salvaguardando la decorrenza 1° gennaio 2020.** Ciò grazie al parere dell'ARAN, richiesto dall'Amministrazione, attivatosi dietro sollecitazione delle scriventi Sigle sindacali. Sarà consentito espletare le prove di esame nell'ambito di due possibili finestre temporali (ultima decade maggio o giugno 2021, così come disciplinato dalla circolare n. 7/2021).

L'ipotesi di una procedura selettiva senza alcuna prova di esame e **solo su base curriculare,** non solo richiederebbe un nuovo Accordo nel 2021, con rischi **sull'esigibilità della decorrenza economica 1° gennaio 2020,** ma creerebbe **disparità di trattamento per gli effetti sulla graduatoria finale del criterio disomogeneo e discriminante del vigente sistema di valutazione.** Per tali ragioni, visto il perdurare dei rischi connessi con la pandemia, al fine di dare certezza al personale, abbiamo proposto un'altra ipotesi, ovvero **l'espletamento delle prove di esame da remoto, mediante la modalità telematica,** così come previsto dalla normativa emergenziale vigente.

Rispondendo ai quesiti posti dall'Assemblea abbiamo chiarito **l'importanza di aver riportato i criteri dei punteggi nell'alveo dell'Accordo,** attribuendo all'esperienza professionale il giusto peso nel rispetto dell'anzianità di servizio.

Per quanto riguarda **i nuovi Trattamenti economici** disposti dall'art. 2-bis del Regolamento autonomo di amministrazione e contabilità della Corte dei conti è stato riconosciuto il merito dell'Amministrazione **di ridurre il gap retributivo con gli altri Organi a rilevanza costituzionale,** facendo leva sulla potestà regolamentare della Corte e sull'art. 76, comma 4, lettera c) del CCNL Funzioni centrali 2016/2018.

Contestualmente, sono state evidenziate le **criticità di una procedura che riconosce ai Vertici istituzionali la più ampia discrezionalità** nel formulare le proposte di conferimento dell'Alta Professionalità, **con il rischio di escludere una parte di personale idoneo, cosa che è già avvenuta.**

Altra tematica sulla quale l'Amministrazione è totalmente latitante, è il non aver ancora bandito il concorso per il passaggio tra le Aree, nonostante le rassicurazioni che durano da oltre tre anni, **non dando seguito alle legittime aspettative professionali del personale.**

Sul tema dei **Sussidi rivendichiamo tempi certi per la loro liquidazione,** a fronte di domande per troppo tempo rimaste inevase.

Per non parlare del tema della **Sicurezza in tempo di pandemia,** che ha visto le nostre richieste per la definizione di un Protocollo d'Intesa condiviso, puntualmente

respinte dall'Amministrazione con la motivazione di una **normativa emergenziale che tende ad escludere la partecipazione dei lavoratori**, intestando la titolarità delle scelte esclusivamente al Segretario generale e ai Vertici istituzionali. Con il rischio di esporre il personale al contagio da COVID-19 qualora tali scelte **non rispondano al principio della massima prudenza**, vedi quanto sta accadendo oggi con le operazioni di trasloco degli Uffici delle Sedi centrali, nonostante il Lazio sia stato dichiarato "Zona Rossa", con ordinanza del Ministero della Salute del 12 marzo 2021.

Alla luce di quanto suesposto, **le scriventi OO.SS. chiedono immediate e concrete risposte dall'Amministrazione su:**

- 1) rispetto delle Relazione Sindacali;
- 2) accelerazione su tutte le fasi di contrattazione che stanno ristagnando da troppo tempo, a cominciare dal FRD 2019;
- 3) ripresa dell'attività dell'Organismo per l'Innovazione;
- 4) il rinnovo del CUG.

Rimettendo, così, al centro il ruolo e la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori della Corte dei conti, indispensabili alla funzionalità di questo Organo a rilevanza costituzionale, al servizio della Collettività.

In caso contrario, se non dovessero arrivare, in tempi brevissimi, risposte concrete alle legittime istanze delle lavoratrici e dei lavoratori, queste Organizzazioni Sindacali, che li rappresentano, si vedranno costrette ad indire lo Stato di Agitazione di Tutto il Personale della Corte dei conti.

Roma, 26 Marzo 2021

Susanna Di Folco

Alessandro Guarente

Fernanda Amidani