



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE



Al Segretario generale
Cons. Franco Massi
SEDE

All'Ufficio Relazioni sindacali
SEDE

Oggetto: Contrattazione PEO 2021 - **Proposta unitaria.**

Nel corso dell'incontro del 6 ottobre u.s. queste OO.SS. si sono impegnate ad elaborare una **proposta unitaria** per le **PEO 2021** diretta a risolvere alcune criticità rilevate in occasione delle due procedure precedenti, con l'obiettivo di rendere concrete le legittime aspettative di tutto il personale dell'Istituto.

Dopo aver compiuto i necessari approfondimenti sull'ipotesi di accordo presentata dall'Amministrazione, con la piena consapevolezza che **la contrattazione debba concludersi al più presto** per consentire agli uffici di effettuare le necessarie attività e far sì che possa partire in tempi brevi la procedura per proseguire con il programma di riqualificazione economica avviato nel 2019, le scriventi, partendo dall'esperienza degli accordi precedenti e dalle problematiche emerse, illustrano come segue la propria **piattaforma unitaria.**

Con la definizione del nuovo CCNL, le cui trattative sono in corso presso l'ARAN, in considerazione delle novità che potrebbero essere introdotte sul tema delle riqualificazioni economiche, queste OO.SS. ritengono necessario che nel 2021 si porti a termine il programma di riqualificazioni diretto a riqualificare nel triennio 2019-2021 tutto il personale in servizio presso l'Istituto. Si segnala che ad avviso delle scriventi, l'obiettivo descritto potrebbe essere conseguito agevolmente in **assenza costi aggiuntivi a carico del Fondo 2021 o con costi contenuti.**

Affinché l'obiettivo sia raggiungibile, queste sigle propongono la partecipazione alla procedura di **tutto il personale avente 2 anni di anzianità nell'attuale fascia economica al 31/12/2020** (pari a circa 1.350 unità), fissando al **35-40% la percentuale di vincitori** (circa 470-540 beneficiari). La parte residua della **copertura finanziaria**, ulteriore rispetto a quella prevista dall'ipotesi di accordo presentata in occasione del citato incontro del 6 ottobre u.s. (corrispondente a poco più di 40.000 euro nel caso di progressioni per il 35% degli aventi diritto) potrebbe essere assicurata dai fondi rientranti al Fondo 2021, relativi ai risparmi sugli straordinari e buoni pasto realizzati nel 2020 a causa della pandemia, così come previsto dalla Legge Finanziaria

per il 2021. In questo modo, prelevando da detti risparmi le risorse da aggiungere per garantire la copertura finanziaria, quelle in origine stanziare non subirebbero un decremento e potrebbero essere indirizzate alle finalità che l'Amministrazione intende perseguire tanto nell'ambito della premialità del merito, quanto in quello delle assunzioni di responsabilità.

Entrando nel dettaglio, la presente proposta unitaria prevede modifiche in sede di attribuzione dei punteggi relativi ad alcuni criteri di valutazione.

Per quanto riguarda l'**ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA** (commisurata alla valutazione degli anni di servizio prestati presso la Corte dei conti e presso altra Pubblica Amministrazione, anche a tempo determinato, tra quelle rientranti nella definizione di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001), si riportano di seguito i coefficienti, per un totale complessivo massimo di **30 punti** per tale aggregato:

Anzianità di servizio nella fascia retributiva di appartenenza	1,0 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi
Anzianità di ruolo nella Corte dei conti	0,6 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi
Anzianità di ruolo in altra P.A. (anche a tempo determinato)	0,5 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione superiore a sei mesi

Ad avviso delle scriventi il coefficiente di **1,0 nella fascia economica di appartenenza** potrebbe garantire maggiori possibilità anche a chi è stato assunto da pochi anni alla Corte dei conti e, pur ottenendo punteggi molto elevati alla prova selettiva incentrata sui quiz, non è stato ancora riqualificato.

In riferimento ai **TITOLI DI STUDIO** (punteggio massimo pari a **30 punti**), abbiamo ravvisato nelle precedenti selezioni importanti penalizzazioni a carico di lavoratori di area III che, in possesso del diploma, in virtù dell'esperienza maturata nel loro lavoro, coordinano interi settori all'interno dei propri uffici. Nel ritenere eccessivo il divario tra il diploma e la laurea (6 punti di differenza che hanno impedito a molti colleghi di riqualificarsi nel passato biennio), si propongono le seguenti modifiche, **ritenute utili al fine di garantire a tutto il personale coinvolto nella selezione le medesime possibilità di successo**. Si segnala anche che, così come per i punteggi attribuiti ai titoli in possesso del personale di Area II, anche per l'area III la differenza tra titoli, qualora tale modifica venisse accolta, corrisponderebbe a n. 2 punti.

AREA III

-Diploma di scuola secondaria di secondo grado o di istruzione professionale (4/5 anni)	23 punti
-Diploma di laurea (triennale)	25 punti
-Diploma di laurea specialistica o vecchio ordinamento	27 punti
-Punteggio aggiuntivo per ulteriori titoli:	
Ulteriore Diploma di laurea (triennale)	0,5 punti

Ulteriore Diploma di laurea specialistica o vecchio ordinamento	1,0 punto
Master, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca, abilitazioni o iscrizioni ad albi o registri professionali (per ogni titolo posseduto)	1,5 punti
<u>Punteggio aggiuntivo max</u>	<u>3,0 punti</u>

Inoltre, le scriventi sigle, a causa del brevissimo intervallo di tempo ancora a disposizione per concludere l'iter procedurale entro la fine dell'anno in corso, ritengono che questa volta possa essere assegnata un'incidenza maggiore rispetto alle procedure 2019-2020 alla **VALORIZZAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE RESA**, attribuendo alla stessa i **40 punti** residuali, ipotizzando nuovi pesi ritenuti utili a garantire la selezione, senza la necessità di dover effettuare la **prova selettiva a quiz** che, come è noto, prevede oneri a carico dell'amministrazione ed il compimento di ulteriori attività di natura amministrativa (ad esempio, la scelta della società che avrà il compito di gestire la procedura, ecc.).

Procedendo alla valutazione media dei risultati individuali degli ultimi due anni, disponibili al momento dell'emanazione del bando di selezione, rilevati dal sistema di valutazione, **il punteggio sarebbe attribuito secondo classi di riferimento delle seguenti valutazioni:**

VALUTAZIONE	DA	60	A	69,99	PUNTI	0-10
VALUTAZIONE	DA	70	A	79,99	PUNTI	11-20
VALUTAZIONE	DA	80	A	89,99	PUNTI	21-30
VALUTAZIONE	DA	90	A	100	PUNTI	31-40

Al fine di fornire maggiore chiarezza alla proposta appena formulata, si riportano i seguenti **esempi**:

- valutazione corrispondente a **66 punti 6**
- valutazione corrispondente a **76,4 punti 16** (arrotond. per difetto meno di 0,5)
- valutazione corrispondente a **85 punti 25**
- valutazione corrispondente a **94,60 punti 35** (arrotond. per eccesso oltre 0,5)

Infine, alla luce dell'esperienza del 2019-2020, le scriventi OO.SS valutano l'impianto della proposta appena illustrata un importante segnale di sensibilità nei confronti del **personale con gravi disabilità (lavoratori affetti da problematiche psichiche, ipovedenti, ecc.) fortemente svantaggiato rispetto a tutto il restante personale in una procedura selettiva a quiz, sia nella fase formativa, sia in quella di studio dei quiz, sia in occasione della prova di esame.**

Con l'auspicio che le proposte appena formulate possano essere attentamente valutate circa la loro fattibilità e con la disponibilità ad approfondirle al tavolo negoziale per trovare opportune soluzioni in grado di mediare tra le diverse posizioni, si saluta cordialmente.

Roma, 14 ottobre 2021

S. Di Folco

F. Amidani

U. Cafiero

A. Benedetti

M. Centorbi