

RAS - Riflessioni a margine della modifica dei concorsi interni

A sorpresa la sera del 23 ottobre il Consiglio regionale ha inserito nella variazione al bilancio 2018-2020 una modifica all'articolo 1 della legge regionale 3 agosto 2017, n. 18 in merito alla procedura della progressione verticale del personale.

28-10-2018

A sorpresa la sera del 23 ottobre il Consiglio regionale ha inserito nella variazione al bilancio 2018-2020 una modifica all'articolo 1 della legge regionale 3 agosto 2017, n. 18 attraverso l'inserimento di due parole, "per titoli e colloquio" che valgono a specificare la natura delle "procedure selettive". Due parole dense di implicazioni e conseguenze.

La prima conseguenza è che questa norma interesserà anche le procedure aperte e ciò significa che i criteri stabiliti dalla determinazione n. 687/4 maggio 2018 della Direzione Generale dell'Organizzazione e Personale non sono più validi. Tali criteri traducono le modalità di selezione indicate dalla norma nazionale in una prova scritta articolata in diversi quesiti a risposta aperta su varie materie, da svolgere in un tempo congruo, accompagnati da questionari a risposte multiple.

La modalità della prova scritta, così come declinata dalla determinazione 687, è senza alcun dubbio coerente col dettato del d.lgs 75/2017 (Legge Madia). Tale norma dispone infatti che le procedure selettive devono accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.

Inoltre, la prova scritta e i criteri già adottati con determinazione 687 della DG del personale offrono alcuni indiscutibili vantaggi e garanzie. Innanzitutto, la garanzia dell'anonimato. Quindi la garanzia di imparzialità che deriva dalla contestuale somministrare di analoghe domande a tutti i candidati. Infine, consente lo svolgimento celere della procedura selettiva e il conseguente passaggio di categoria per i dipendenti che superano la selezione in tempi ragionevoli.

Di contro un colloquio che si attenga ai suddetti criteri dettati dalla legge Madia (d.lgs 75/2017) comporta una serie di complicazioni per il candidato e un generale allungamento dei tempi della procedura.

Si capisce che una prova in modalità orale ovvero un "colloquio" richiede capacità e chiarezza espositiva che presuppongono da parte del candidato una preparazione più accurata e quindi un impegno nello studio maggiore rispetto a quello che sarebbe necessario per sostenere una prova scritta.

Un colloquio comporta per la commissione la necessità di esaminare le performance di centinaia di candidati in successione temporale (e non più contestualmente come per lo scritto). Di conseguenza è ragionevole prevedere tempi abbastanza lunghi di svolgimento della procedura e un inevitabile slittamento in avanti del passaggio di categoria per i dipendenti che superano la selezione. Non è un caso se nella casistica dei concorsi interni attivati nella pubblica amministrazione ex d.lgs 75/2017 non è facile trovare casi analoghi.

In secondo luogo, nell'inserimento del comma 6 nella legge di variazione di bilancio da parte del Consiglio regionale si intravede un evidente scavalcamento del ruolo dei sindacati. Nessuna informazione al riguardo è pervenuta alle organizzazioni sindacali. E nondimeno è evidente che con questa norma il Consiglio ha deliberatamente sconfessato l'operato della Giunta. Va a questo proposito rimarcato che mentre le scelte operate dall'esecutivo per tramite della Direzione Generale del Personale sono frutto del confronto con i sindacati - la Direzione generale del personale non ha infatti mancato di informare le rappresentanze sindacali e di coinvolgerle nelle decisioni - non altrettanto si può dire per l'operato del Consiglio. Resta pertanto un dubbio: di quali istanze si sono fatti portatori i rappresentanti del popolo sardo?

Pertanto, la norma di variazione di bilancio in questione prevede che le modalità attuative delle nuove disposizioni debbano essere definite con delibera di Giunta entro trenta giorni dall'entrata in vigore della legge. Di fatto escludendo definitivamente i sindacati dall'elaborazione dei nuovi criteri.

Come si svolgerà il colloquio, posto che esso non potrà essere un semplice esame orale su un argomento teorico? Quale peso si darà ai titoli? Conteranno più i titoli di servizio ovvero l'anzianità o i titoli culturali e professionali? E a parità di punteggio cosa succederà?

Al di là dei dubbi, quel che è certo è che questa discutibilissima norma darà adito a una marea di ricorsi a partire dal modo in cui l'assessore al personale interpreterà il dettato della legge Madia in merito allo svolgimento delle prove. È verosimile pensare che la sua unica conseguenza, forse non ponderata abbastanza da chi ha voluto modificare il percorso di un treno già in corsa, sarà quella di bloccare i concorsi interni per un tempo non facile da definire e vanificare così la speranza di valorizzazione che tanti dipendenti avevano riposto nel D.lgs 75/2017. L'art. 22 della legge Madia, vale la pena ricordarlo, offre infatti, seppur temporaneamente, l'opportunità di derogare al D.Lgs 150/2009 voluto dal ministro Brunetta il quale, notoriamente ostile ai dipendenti pubblici, aveva escluso ogni possibilità di avanzamento di carriera per concorso interno.

Sandra Mereu

Â