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 allâ€™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 allâ€™articolo 1 della legge regionale 3 agosto 2017, n. 18 attraverso lâ€™inserimento di due parole, "per titoli e colloquio" che valgono a specificare la natura delle â€œprocedure selettive". Due parole dense di implicazioni e conseguenze.

La prima conseguenza Ã¨ che questa norma interesserÃ anche le procedure aperte e ciÃ² significa che i criteri stabiliti dalla determinazione n. 687/4 maggio 2018 della Direzione Generale dellâ€™Organizzazione e Personale non sono piÃ¹ validi. Tali criteri traducono le modalitÃ 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 modalitÃ della prova scritta, cosÃ¬ come declinata dalla determinazione 687, Ã¨ senza alcun dubbio coerente col dettato del d.lgs 75/2017 (Legge Madia). Tale norma dispone infatti che le procedure selettive devono accertare la capacitÃ dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti.Â

Inoltre, la prova scritta e i criteri giÃ adottati con determinazione 687 della DG del personale offrono alcuni indiscutibili vantaggi e garanzie. Innanzitutto, la garanzia dellâ€™anonimato. Quindi la garanzia di imparzialitÃ 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 modalitÃ orale ovvero un â€œcolloquioâ€• richiede capacitÃ e chiarezza espositiva che presuppongono da parte del candidato una preparazione piÃ¹ 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 necessitÃ di esaminare le performance di centinaia di candidati in successione temporale (e non piÃ¹ contestualmente come per lo scritto). Di conseguenza Ã¨ 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 Ã¨ un caso se nella casistica dei concorsi interni attivati nella pubblica amministrazione ex d.lgs 75/2017 non Ã¨ facile trovare casi analoghi.

In secondo luogo, nellâ€™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 Ã¨ pervenuta alle organizzazioni sindacali. E nondimeno Ã¨ evidente che con questa norma il Consiglio ha deliberatamente sconfessato lâ€™operato della Giunta. Va a questo proposito rimarcato che mentre le scelte operate dallâ€™esecutivo per tramite della Direzione Generale del Personale Ã¨ 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 puÃ² dire per lâ€™operato del Consiglio. Resta pertanto un dubbio: di quali istanze si sono fatti portatori i rappresentanti del popolo sardo?

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

Come si svolgerÃ il colloquio, posto che esso non potrÃ essere un semplice esame orale su un argomento teorico? Quale peso si darÃ ai titoli? Conteranno piÃ¹ i titoli di servizio ovvero lâ€™anzianitÃ o i titoli culturali e professionali? E a paritÃ di punteggio cosa succederÃ ?

Al di lÃ dei dubbi, quel che Ã¨ certo Ã¨ che questa discutibilissima norma darÃ adito a una marea di ricorsi a partire dal modo in cui lâ€™assessore al personale interpreterÃ il dettato della legge Madia in merito allo svolgimento delle prove. Eâ€™ verosimile pensare che la sua unica conseguenza, forse non ponderata abbastanza da chi ha voluto modificare il percorso di un treno giÃ in corsa, sarÃ quella di bloccare i concorsi interni per un tempo non facile da definire e vanificare cosÃ¬ la speranza di valorizzazione che tanti dipendenti avevano riposto nel D.lgs 75/2017. Lâ€™art. 22 della legge Madia, vale la pena ricordarlo, offre infatti, seppur temporaneamente, lâ€™opportunitÃ di derogare al D.Lgs 150/2009 voluto dal ministro Brunetta il quale, notoriamente ostile ai dipendenti pubblici, aveva escluso ogni possibilitÃ di avanzamento di carriera per concorso interno.

Sandra Mereu

Â