



Reggio Calabria 04/05/2026

OGGETTO: Atto di diffida stragiudiziale e contestuale istanza di ritiro in autotutela del D.D. n. 173 del 27/04/2026 (Decreto esclusione_02) – Procedura selettiva PEA 2025. Segnalazione di macroscopiche violazioni procedurali (Art. 7 L. 241/1990), illecito trattamento di dati sensibili (Reg. UE 2016/679) e condotta discriminatoria.

Spett.le Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria

Al Direttore Generale

Alla Responsabile dell'Area Risorse Umane (RPA)

E p.c.

Al Magnifico Rettore

Alla Commissione Valutatrice PEA 2025

Al Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO)

Al Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Al Nucleo di Valutazione

Al Collegio dei Revisori dei Conti

La scrivente Organizzazione Sindacale, nell'esclusivo interesse del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario (PTAB) di codesto Ateneo, contesta formalmente quanto disposto dal Decreto Direttoriale n. 173 del 27/04/2026, ovvero l'illegittima estromissione di due lavoratori dalla procedura per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree (PEA) 2025.

Il provvedimento in parola risulta viziato da nullità sotto molteplici profili, configurando non solo un inaccettabile potenziale *vulnus* ai diritti patrimoniali e professionali dei lavoratori esclusi, ma esponendo l'Ateneo a gravissime responsabilità di natura contabile, civile e amministrativa.

Si intima, pertanto, l'immediato ritiro in autotutela del D.D. n. 173/2026, fondato sulle seguenti motivazioni in fatto e in diritto:

I dipendenti interessati dal provvedimento espulsivo non hanno ricevuto alcuna comunicazione personale, formale e riservata da parte del Responsabile del Procedimento o della Direzione Generale in merito all'avvio del procedimento di esclusione, avendo gli stessi appreso della loro estromissione dalla procedura selettiva in modo del tutto fortuito, unicamente attraverso la consultazione del portale istituzionale "Amministrazione Trasparente". Tale ingiustificabile omissione ha di fatto inibito l'esercizio del diritto –

costituzionalmente garantito e presidiato dalla L. 241/1990 – di presentare memorie, osservazioni e controdeduzioni prima della cristallizzazione dell'atto lesivo finale, inficiando l'intera istruttoria.

Inoltre, si rileva con estremo sconcerto che nel corpo del D.D. n. 173/2026, liberamente accessibile *erga omnes* sul sito web di Ateneo, l'Amministrazione ha esplicitato, senza alcuna cautela, che l'esclusione è motivata dalla fruizione del "congedo straordinario retribuito ex art. 42, commi 5 e ss. del d.lgs. n. 151 del 2001". L'ostensione pubblica di tale istituto normativo rivela inequivocabilmente l'esistenza di una disabilità grave in capo a un familiare del dipendente, configurando la diffusione illecita di un dato supersensibile (legato allo stato di salute). Tale prassi, palesemente ultronea rispetto agli obblighi di trasparenza amministrativa, risulta ancor più inaccettabile e paradossale ove si consideri che tali provvedimenti maturano all'interno di uffici coordinati da soggetti che rivestono o hanno rivestito il delicato ruolo di Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).

La grave anomalia nella gestione della riservatezza non rappresenta un episodio isolato. Ad aggravare la posizione dell'Amministrazione vi è la pregressa pubblicazione in chiaro, all'interno del D.D. n. 95 del 13/03/2026, dei nominativi (nome e cognome) dei dipendenti esclusi dalla medesima procedura. Tale *modus operandi* contrasta frontalmente con i principi di minimizzazione e pseudonimizzazione dei dati imposti dal Garante della Privacy, specie in ambito concorsuale, esponendo inequivocabilmente l'Ateneo a pesanti sanzioni pecuniarie.

Nel merito, le motivazioni addotte per l'esclusione risultano pretestuose e palesemente *contra legem*:

- **Aperta violazione della Lex Specialis:** L'art. 2 dell'Avviso di selezione PEA 2025 (D.D. n. 337/2025) sancisce testualmente che *"Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti"*. Il congedo ex art. 42 Lgs 151/2001 è, per espressa e pacifica statuizione normativa, interamente retribuito. Negarne il computo equivale a violare le stesse norme imperative autoprodotte dall'Ateneo.
- **Travisamento dei fatti ed Eccesso di Potere:** Al fine di giustificare l'esclusione, il D.D. n. 173/2026 riporta una citazione palesemente manipolata, affermando che il precedente D.D. n. 5/2026 richiedesse il requisito *"qualora in possesso di due anni di servizio effettivo"*. Tale specifica limitativa è del tutto inesistente nel testo originario del D.D. 5/2026, il quale si limitava a richiedere *"due anni di anzianità nella stessa posizione economica"*. Tale artificio documentale integra un gravissimo vizio di istruttoria.
- **Discriminazione Diretta del Caregiver:** Il tentativo di ancorare l'esclusione a pareri obsoleti della Funzione Pubblica (nota 2285/2013) in deroga in pejus all'art. 86 del CCNL 2019-2021 configura una chiara discriminazione. Escludere chi assiste un disabile grave dalla progressione di carriera viola i principi sanciti dalla Direttiva UE 2019/1158 e la consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia Europea (sentenze C-303/06 e C-38/24), le quali qualificano tale prassi come *"discriminazione diretta fondata sulla disabilità"*.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO, LA SCRIVENTE O.S. INTIMA E DIFFIDA FORMALMENTE

Il Direttore Generale e il Responsabile dell'Area Risorse Umane, per quanto di rispettiva competenza:

1. **ALL'IMMEDIATO RITIRO IN AUTOTUTELA del Decreto Direttoriale n. 173 del 27/04/2026** nella parte in cui dispone l'esclusione dei due dipendenti *caregiver*, disapplicando un'istruttoria fondata su presupposti di fatto alterati e palesemente discriminatori.
2. **ALLA RIMOZIONE IMMEDIATA E/O OSCURAMENTO** dai portali web di Ateneo dei **D.D. 173/2026 e D.D. 95/2026**, al fine di interrompere la perdurante e illecita diffusione dei dati personali e sensibili del personale PTAB.
3. **ALLA CONSEGUENTE RIAMMISSIONE in toto** dei lavoratori illegittimamente estromessi dalla procedura PEA 2025, invitando la Commissione Valutatrice (attualmente in sospensione fiduciaria dei lavori, come da **Verbale n. 2 del 29/04/2026**) a procedere celermente all'esame dei rispettivi fascicoli.

A tal fine, si assegna il termine perentorio e non prorogabile di **5 (cinque) giorni** dalla ricezione della presente.

Con l'espresso avvertimento che, in difetto di un tempestivo e positivo riscontro, questa Organizzazione Sindacale si riserva di attivare, senza ulteriore preavviso, le iniziative giudiziarie e amministrative previste dall'ordinamento incluse le azioni in materia di discriminazione e le segnalazioni agli organi di controllo:

- al **Garante per la Protezione dei Dati Personali** in relazione all'avvenuta pubblicazione di dati sensibili e nominativi in chiaro, con richiesta di avvio di procedimento ispettivo e irrogazione delle sanzioni previste dagli **artt. 83 e 84 del Reg. UE 2016/679**;
- alla **Corte dei Conti** e alla **Funzione Pubblica** per l'inevitabile danno erariale (spese legali e risarcitorie) che scaturirà dalla sicura soccombenza dell'Amministrazione in sede giudiziaria.

Si confida in un pronto e positivo riscontro da parte dell'Amministrazione, nel rispetto dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento che devono presiedere all'azione amministrativa.

Distinti saluti,

p/USB PI Università Mediterranea

Giuseppe Toscano
