



Roma, 7 maggio 2005

Al Ministero della Giustizia
Sottosegretario alla Giustizia
On. Luigi Vitali

Al Ministero della Giustizia
Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria, Personale e Servizi
Dott. Nicola Cerrato

Al Ministero della Giustizia
Direttore Generale del Personale e della Formazione
Dott.ssa Carolina Fontecchia

Oggetto: Procedure di riqualificazione. Proposta.

Questa Federazione, nel compiacersi della posizione finalmente assunta da Codesta Amministrazione nell'affrontare lo spinoso problema delle procedure di riqualificazione ricercando una soluzione che sia conforme e rispettosa dei principi da tempo affermati da autorevole e costante giurisprudenza in materia, ritiene doveroso collaborare le SS.LL. nella ricerca di una non semplice soluzione che sia soddisfacente degli interessi dei lavoratori e contestualmente dell'Amministrazione entro i rigidi dettami legislativi.

1) B3, POSIZIONI ECONOMICHE E QUALIFICHE FUNZIONALI.

Nella Relazione illustrativa al progetto di rideterminazione della dotazione organica, presentata il 20 aprile '05 alle OO.SS., giustamente si espone che *“ il contratto integrativo del Ministero della Giustizia (stipulato il 5 aprile 2000) ha introdotto, come consentito dal contratto collettivo di livello superiore ed al fine di rispecchiare maggiormente le esigenze organizzative del settore giustizia, diverse figure professionali (cancelliere, ufficiale giudiziario, ecc.) prefigurando in tal modo percorsi di mobilità verticale (articolati su varie posizioni economiche) ognuno caratterizzato da contenuti professionali omogenei”*. Ebbene, emerge chiaramente che il passaggio dalla



posizione B3 alla posizione C1 (per il profilo di cancelliere, ufficiale giudiziario, esperto informatico, contabile...) deve essere configurato come una progressione meramente economica pertanto non soggetta alle regole del passaggio tra le aree, essendo stata effettuata, a monte, un' erronea "trasposizione".

Si dubita fortemente della legittimità della norma con la quale, per esigenze dell' organizzazione giudiziaria, è stato accorpato sotto un' unica qualifica il personale di tre livelli per poi "dimenticarsi" di accorpare lo stesso personale nella stessa area, creando una pericolosa dicotomia.

Dicotomia per altro verso rilevata anche dal TAR Lazio che in una "celebre" sentenza (n. 12370/2004) espone che il passaggio di area funzionale, non necessariamente comporta *"un mutamento di figura professionale dato che anche l'assistente giudiziario B3 appartiene alla figura professionale del cancelliere, cosicchè il vincitore della selezione già in possesso di quest'ultima posizione economica, transitando in posizione C1, cambia area funzionale ma non anche figura professionale"*.

Si ritiene giunto il momento di ricondurre la classificazione nell'alveo della legalità identificando correttamente la qualifica funzionale con l'area di appartenenza ovvero ricomponendo la stessa professionalità nella medesima area.

Non si possono ritenere progressioni meramente economiche quelle che il TAR Lazio (Sent. 12370/2004), riferendosi al CCNL Integrativo del Ministero della Giustizia in esame, ha già definito posizioni funzionali... evitiamo di farcelo ripetere ancora, evitiamo di porre le condizioni per divenire oltre che operatori del Ministero della Giustizia anche fruitori dello stesso.

"In questa prospettiva- afferma il TAR Lazio- non appare persuasivo il rilievo che la procedura per cui è causa attiene al passaggio – nell'ambito della area funzionale C – di personale dalle posizioni economiche C1 e C2 alla posizione economica C3 e, quindi, si riferisce (o, meglio, sembra riferirsi) a una procedura implicante una mera progressione economica nell'ambito di una medesima area o fascia funzionale.

In realtà, il sistema di classificazione del personale del C.C.N.L. del comparto ministeri – nell'istituire l'area funzionale C e facendo confluire nelle "posizioni economiche" C1, C2 e C3 il personale direttivo già inquadrato nelle ex qualifiche funzionali VII, VIII e IX – ha solo apparentemente superato (o meglio non ha ancora superato) il precedente sistema di articolazione di tale personale in qualifiche (cui corrispondono distinte mansioni e distinte responsabilità) sostituendolo con un più flessibile meccanismo di classificazione imperniato su un'unica qualifica (o area



funzionale), caratterizzata da mansioni e responsabilità omogenee, al cui interno il personale è distinto solo in base alla posizione economica.

Basta la semplice lettura dell'allegato A al contratto per rendersi conto che alle "posizioni economiche" C1, C2 e C3 corrispondono mansioni distinte e di complessità via via crescente e responsabilità parimenti diverse e crescenti. Non si tratta quindi di semplici posizioni economiche ma di vere e proprie (distinte) aree o fasce funzionali, nel senso in cui tali espressioni sono impiegate nella citata giurisprudenza della Corte Costituzionale e della Cassazione; in sostanza le posizioni economiche C1, C2 e C3 non sono (ancora) qualcosa di qualitativamente diverso dalle vecchie VII, VIII e IX qualifica funzionale."

Pertanto si ritiene corretto procedere preliminarmente alla creazione dell'area della vicedirigenza e immediatamente dopo ad una revisione del sistema di classificazione del personale accorpando in un'unica area le identiche qualifiche (professionalità con identico *nomen iuris* nell'ambito della stessa area) distinte tra di loro in posizioni economiche.

Tutta l'operazione potrebbe avvenire a costo zero, rivelandosi semplicemente una corretta trasposizione del personale appartenente alla p.e. B3 nell'area C e con indubbio vantaggio per l'Amministrazione che si assicurerebbe un numero elevato di personale nell'area C (cui attingere per l'assistenza alle udienze).

Non è da sottacere la circostanza che, per altro verso, resterebbe nell'area B un altro "gruppo" di personale di identica qualifica funzionale tra il quale prevedere la progressione economica (Ausiliario, Operatore Giudiziario ed Operatore Giudiziario CTNV).

Con queste premesse nulla si oppone all'inquadramento degli ausiliari A1 nell'area B, al fine di "incardinarli" nel sistema piuttosto che perderli a seguito di eventuali procedure di mobilità.

A seguito delle suddette operazioni preliminari (ovvero, si ripete, inquadramento del personale C2 e C3 nell'area contrattualmente separata della vicedirigenza ed inquadramento - per precedente errata collocazione- del personale B3 nell'area C) - da effettuarsi in tempi brevissimi non comportando alcun complesso procedimento- dovrebbe procedersi alla riqualificazione del restante personale.



2) **PERCORSI DI RIQUALIFICAZIONE E “DOPPIO CANALE”.**

Premettendo in concetto semplice: la riqualificazione (per definizione) comportando una procedura selettiva inevitabilmente dovrà (almeno in una prima fase) comportare l'inclusione solo di parte del personale.

Ci si aspetta, e tanto si chiede con fermezza, che l'Amministrazione consenta la partecipazione del personale in numero massimo consentito e tuttavia (dovendo effettuarsi le suddette operazioni preliminari) il numero dei posti complessivamente messi a disposizione verrebbe distribuito su un numero inferiore di qualifiche e conseguentemente includerebbe un numero maggiore di personale delle stesse.

Si procede a chiarire che non si disconosce il peso dell'anzianità ma parimenti si pretende dignità e riconoscimento al peso dei titoli di studio e professionali. Ci si rende conto che è difficile contemperare entrambe le esigenze (a volte opposte), ma di seguito si va a proporre una soluzione ritenuta coerente con i dettami legislativi (e pertanto incensurabile dalla Magistratura) e che soddisferebbe le aspettative del personale coinvolto.

Si è dell'avviso di prevedere un “doppio canale” alternativo e parallelo a scelta del personale (entrambi rispondenti ai criteri di equità e di buona amministrazione):

- a. Un percorso di riqualificazione (per parte dei posti messi a disposizione) nel quale verrebbe conferito un maggior peso ponderale ai titoli di studio, culturali e professionali rispetto all'anzianità (nella qualifica).
- b. Altro percorso di riqualificazione (per altra parte dei posti messi a disposizione) nel quale verrebbe conferito un maggior peso ponderale all'anzianità nell'Amministrazione.

Tanto sarebbe possibile nella prospettiva di mera progressione economica (all'interno della medesima area funzionale e per identico profilo professionale¹) e non anche nel passaggio tra aree (nel quale non

¹ Per intenderci: tra cancellieri, tra contabili, tra esperti informatici, tra formatori ecc., evitando il passaggio da un profilo all'altro peraltro possibile con diverse modalità da determinare.



si può prescindere dal concorso, comportando un mutamento di qualifica funzionale e che tuttavia in questo momento non coinvolgerebbe nessuno).

E' l'unico modo per conciliare le esigenze dell'Amministrazione con le esigenze del personale, nel rispetto delle leggi.

5) **IDENTITA' DI REGOLE TRA I PERCORSI DI RIQUALIFICAZIONE.**

E' stato stupefacente osservare, nelle riqualificazioni "*sub indice*" la diversità dei bandi tra le diverse figure professionali, diversità non giustificabile se non con il voler agevolare una categoria a scapito di altre, a scapito del buon andamento della pubblica amministrazione e delle stesse professionalità.

Purtroppo trattasi di una "*guerra tra poveri*", ma appurare lo svilimento della professionalità e dei titoli di studio specifici a fronte di una supervalutazione degli anni di servizio e di inesperienza nel settore non è gratificante per nessuno, non dovrebbe esserlo neanche per coloro che si sono classificati primi nelle graduatorie.

Verificare, a titolo meramente esemplificativo non già esaustivo della purtroppo numerosa casistica, che nei percorsi di riqualificazione per esperti informatici l'anzianità di un cancelliere supera di gran lunga la professionalità specifica di coloro in possesso di titolo specifico, sono entrati nell'Amministrazione a seguito di accurata selezione spesso con l'esperienza e la professionalità specifica acquisita nel settore privato, non solo non è funzionale al buon andamento della pubblica amministrazione ma è anche fortemente demotivante per il personale .

3) **AREA DELLA VICEDIRIGENZA**

Prima di addentrarsi in una compiuta analisi dei problemi distinguendone le sfaccettature tra le diverse posizioni funzionali ed economiche prende atto della volontà dell'Amministrazione di applicare la legge dello Stato istitutiva dell'area della vicedirigenza, applicazione da ritenersi pregiudiziale per la corretta soluzione dei problemi delle altre qualifiche.

La legge 145/02 art.7, comma 3 prevede che venga inquadrato nel ruolo del personale vicedirigente:



- a) il personale laureato appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX del precedente ordinamento;
- b) il personale non laureato, appartenente alle posizioni C2 e C3, che abbia maturato complessivamente cinque anni di anzianità in dette posizioni o nelle corrispondenti qualifiche VIII e IX, che sia risultato vincitore di procedure concorsuali per l'accesso alla carriera direttiva anche speciale.

Nessuna discrezionalità è lasciata dalla legge alla contrattazione collettiva all'atto dell'inquadramento, alla contrattazione collettiva è senz'altro rimessa la disciplina dell'area.

La dotazione organica dei vicedirigenti può essere ritenuta quella del personale in servizio in possesso dei suddetti benefici di legge alla data del 31/12/2004 e l'inquadramento potrebbe avvenire similmente alla procedura prevista dall'art. 10 L. 3/2003 per il personale della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Sebbene trattasi di una proposta, ci si rende conto che la sede deputata per stabilire la procedura di inquadramento è altra, attualmente si vuole semplicemente affermare, senza alcun timore di smentita, che inquadrando tutto il personale avente diritto nell'area della vicedirigenza, si crea lo sbocco/sblocco naturale per la riqualificazione del personale delle altre qualifiche.

La suddetta posizione non si ritiene rinunciabile, posto che applicare una legge vigente nel ns. ordinamento è un atto dovuto, non già una concessione dell'Amministrazione.

4) C3, EQUIPARAZIONE DEL TRATTAMENTO STIPENDIALE A QUELLO DEL PERSONALE DEL RUOLO AD ESAURIMENTO.

Com'è noto nei ruoli di anzianità del personale del Ministero della Giustizia sono presenti Direttori superiori di Cancelleria –ruolo ad esaurimento- personale questo non incluso (ex art. CCNL 1998/2001) nella stessa area del personale appartenente alla ex IX qualifica funzionale (ora C3), prevedendone un distinto trattamento economico (cfr.all. A, B, e C del CCNL 2002/2005 e tab. B e C del CCNL 1998/2001).



Dall' inserimento del personale del ruolo ad esaurimento nell'area C, in particolare nella p.e. C3 consegue il riconoscimento giuridico della identità tra le mansioni attribuite al personale del ruolo ad esaurimento alle mansioni attribuite al personale C3 e C3 super.

Equipollenza riconosciuta da copiosa giurisprudenza, cfr. per tutte:

- ✓ Consiglio di Stato (sent. n.726 del 4/9/1992, sez. IV) ;
- ✓ Cassazione Civile (sent. 7617 del 5/6/2001, sez.lavoro);
- ✓ Tribunale (Sent. n.37467-25751 del 4/12/2003 Sez. lavoro).

Solo per inciso si ricorda che il diritto all'equiparazione sorge dal CCNL sottoscritto il 16/02/1999 e che la Corte Costituzionale ha stabilito che il termine per far valere la prescrizione del diritto alla retribuzione è sospeso durante il rapporto di lavoro ed inizia a decorrere dalla cessazione dello stesso (sent. 63/1996).

Si fa inoltre presente che sono state intraprese una serie di azioni giudiziarie al fine del concreto riconoscimento della parità di trattamento economico tra i dipendenti de quibus, in applicazione (tra gli altri) dell' art. 45 D.Lvo 165/2001.

Nel predisponendo decreto si Voglia pertanto tenere in debita considerazione anche la risoluzione favorevole della problematica suesposta al fine di ottenere la massima soddisfazione del personale e conseguentemente risparmi di spesa prevenendo ulteriore contenzioso giurisdizionale e cessando il contenzioso in corso.

Certi che la proposta verrà presa in debita considerazione si resta a disposizione per un costruttivo confronto.

Coordinatore Nazionale

(Claudia Ratti)
Claudia Ratti