



00187 ROMA  
Via Romagna, 26  
Tel. 06.4746128 – 06.4745300  
Fax 06.233.225.013 - 178.220.9255

[www.federazioneintesa.it](http://www.federazioneintesa.it) [info@federazioneintesa.it](mailto:info@federazioneintesa.it)

per l'autonomia sindacale

Anche denominata e censita con la denominazione CISAL-INTESA ai fini della rappresentatività sindacale (art.43 d.lgs 165/01)

Roma, 26/6/2005

**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.

Questa Federazione prende atto del differente trattamento riservato ad alcune OO.SS. che a fronte di una proposta esposta verbalmente in modo generico (come dichiarato dalla stessa Amministrazione) hanno ricevuto delle formali osservazioni, diversamente da altre OO.SS. che, viceversa, hanno impegnato il proprio tempo presentando alle SS.LL. un documento contenente la proposta e si sono sentiti fare solo delle osservazioni verbali, autorevoli ma verbali.

Ciò nonostante, convinti della bontà e della fattibilità della propria proposta, si insiste nella stessa in primo luogo evidenziando le criticità della proposta presentata dalla CGIL, CISL, UIL ed UNSA SAG, proposta che peraltro, appare utile evidenziare, ha perso sostenitori lungo il breve percorso divenendo non più quella maggiormente condivisa come dichiarato dall' Amministrazione che in funzione di questo le attribuiva un *quid pluris* di dignità e di validità rispetto alle altre.

Innanzitutto è fuori discussione che qualsiasi strada si scelga per queste difficili procedure di riqualificazione occorre ristabilire *ab origine* con certezza le regole e considerare **non valide** le domande inizialmente presentate.

E' del tutto evidente che mutando le regole tutti i lavoratori devono proporre nuovamente le domande.

Nell' impianto generale della proposta si dubita che la stessa possa soddisfare larga parte del personale considerando che sebbene tutto il personale fruirebbe della formazione e di un'indennità (non meglio quantificata),



00187 ROMA  
Via Romagna, 26  
Tel. 06.4746128 – 06.4745300  
Fax 06.233.225.013 - 178.220.9255

[www.federazioneintesa.it](http://www.federazioneintesa.it) [info@federazioneintesa.it](mailto:info@federazioneintesa.it)

Anche denominata e censita con la denominazione CISAL-INTESA ai fini della rappresentatività sindacale (art.43 d.lgs 165/01)

solo una minima parte dello stesso (le stime dichiarate vanno dalle 9.000 alle 12.000 persone) giungerebbe all'inquadramento nella qualifica superiore in base a criteri ancora non esattamente definiti.

Si dubita di poter soddisfare il personale semplicemente con ulteriori miraggi e con un'indennità.

Non solo, è di innegabile evidenza che in tutta la procedura la maggior parte delle spese sarebbero sostenute semplicemente per la formazione, con costi diretti ed indiretti.

Nessuno dubita dell'importanza della formazione ma spendere ingenti risorse per formare tutto il personale del Ministero della Giustizia (circa 43.000 dipendenti) senza specifici e concreti obiettivi, rasenterebbe lo sperpero delle risorse pubbliche e dei soldi degli stessi lavoratori.

Occorrerebbe valutare con oculatezza se è funzionale e costruttivo impegnare risorse economiche per azionare la complessa macchina della formazione per 43.000 persone riqualificandone circa il 25% piuttosto che risparmiare sulla struttura, sulle docenze, sulle missioni e su quant' altro è necessario concentrando la formazione su oltre il 50% del personale da inquadrare nella qualifica superiore.

Il personale dipendente non ha bisogno di ulteriori illusioni, ha bisogno di certezze, di soddisfazioni.

In ogni caso, qs. sia il numero dei dipendenti da riqualificare, il nodo essenziale da sciogliere è quello dei criteri da adottare.

Ricercare una giusta ponderazione tra il merito, i titoli di studio e l'anzianità (criteri egualmente degni di ogni considerazione) senza lo sbilanciamento dell' uno a fronte dell'altro, questo è il vero problema.

La soluzione indicata da questa Federazione è stata del **cd. "doppio canale"**.

Un concetto mutuato dall' ordinamento scolastico nel quale è stato nobilmente applicato per tantissimi anni.

Le critiche velocemente e verbalmente mosse dall' On. Vitali a questo criterio sembravano vertere sulla disomogeneità di trattamento riservato al personale che verrebbe valutato in modo diverso pur dovendo raggiungere lo stesso risultato (tanto è apparso di capire).

Quest' osservazione si supera facilmente considerando che tutti i dipendenti possono potenzialmente accedere al percorso di riqualificazione per il livello immediatamente superiore.

A questo punto i dipendenti si dividono in due grandi categorie i cui interessi (specialmente in alcune qualifiche f. e p.e.) sono contrapposti:

1. coloro che hanno interesse a far prevalere nella valutazione il peso dell' anzianità nell' Amministrazione;
2. coloro che, invece, sono vincitori di (spesso recenti) concorsi con numerosi titoli di studio e professionali al loro attivo.

Tale "spaccatura" è emersa in tutta la sua portata proprio nei ricorsi giurisdizionali pendenti innanzi al TAR ... basti notare i ricorrenti e resistenti.

Formalmente vincitori e vinti, di fatto tutti sconfitti da accordi illegittimi



00187 ROMA  
Via Romagna, 26  
Tel. 06.4746128 – 06.4745300  
Fax 06.233.225.013 - 178.220.9255

[www.federazioneintesa.it](http://www.federazioneintesa.it)    [info@federazioneintesa.it](mailto:info@federazioneintesa.it)

Anche denominata e censita con la denominazione CISAL-INTESA ai fini della rappresentatività sindacale (art.43 d.lgs 165/01)

La strada del “doppio canale” non è stata indicata per asservire una categoria di lavoratori a scapito di un'altra, o piuttosto per “buonismo”, tutt'altro, è stata indicata dall'esperienza recente che ha visto contrapposte le due schiere di lavoratori messi l'una contro l'altra in una guerra fratricida, due schiere contrapposte cui nessuno si sente di negare la ragione, sia pure per motivi diversi, a volte opposti.

Chi se la sente di negare l'esperienza acquisita servendo per anni l'Amministrazione ? E' tuttavia innegabile che non tutti i lavoratori lavorano nello stesso modo e con la stessa dedizione pur “timbrando” il cartellino negli stessi giorni e negli stessi orari, non tutti i lavoratori sono ugualmente meritevoli di promozione per il semplice fatto di essere dipendenti del Ministero della Giustizia. E' evidente che non tutti lavorano semplicemente perché tutti si recano sul posto di lavoro. E' qui che interviene la valutazione del merito del servizio accanto alla mera anzianità.

Chi nega la professionalità e la competenza che tanti hanno invece acquisito con lunghi studi che hanno comportato sacrifici economici ed impegno di tempo ?

Qual' è il giusto punto di equilibrio?

Il punto di equilibrio può essere agevolmente raggiunto dividendo i lavoratori in due gruppi omogenei e tra loro effettuare la formazione e la selezione.

Attribuirebbe pari dignità alle due categorie di lavoratori dagli interessi contrapposti.

Altro cardine della proposta della scrivente Federazione è quello di riconoscere la specificità dei ruoli di ciascuna categoria, evitando commistioni dannose innanzi tutto al buon andamento ed alla funzionalità della Pubblica Amministrazione.

Non è pensabile che un Cancelliere si possa formare in poche giornate acquisendo la competenza di un Contabile piuttosto che un Esperto Informatico (o di altri profili squisitamente tecnici), antepoendosi agli altri semplicemente per la maggiore anzianità nell' Amministrazione, senza nulla togliere alle capacità ed alle potenzialità dei Cancellieri.

Se il risultato che si vuole prioritariamente raggiungere è quello della funzionalità dell' Amministrazione, deve essere consentita la precedenza ai percorsi di riqualificazione a coloro che rivestono la medesima qualifica, se viceversa il risultato da raggiungere è quello di assecondare le OO.SS. che rappresentano le qualifiche più numerose a scapito del buon andamento della Pubblica Amministrazione ed allora basta proseguire nella strada già intrapresa con i precedenti accordi.

Infine si insiste sulla richiesta del corretto inquadramento del personale B3 nell'area C, anche qui non per accattivarsi una categoria di lavoratori ma semplicemente perché si ritiene ingiusto aver attribuito loro una qualifica per consentire una maggiore funzionalità della macchina giudiziaria, gravandoli di maggiori oneri e privandoli dell'unico beneficio che potrebbe derivargli; non solo, il personale B3 sarebbe l'unico che dalla prospettiva appena accennata dall' Amministrazione dovrebbe sostenere un concorso esterno. Si pensa di ricordare che l' Amministrazione, per evitare di bandire concorsi con la quota riservata agli esterni vorrebbe



00187 ROMA  
Via Romagna, 26  
Tel. 06.4746128 – 06.4745300  
Fax 06.233.225.013 - 178.220.9255

[www.federazioneintesa.it](http://www.federazioneintesa.it) [info@federazioneintesa.it](mailto:info@federazioneintesa.it)

Anche denominata e censita con la denominazione CISAL-INTESA ai fini della rappresentatività sindacale (art.43 d.lgs 165/01)

ritenere, nell' ambito della stessa area, la progressione meramente economica e non funzionale. Escamotage questo, ispirato alla Giurisprudenza della Corte di Cassazione ma discordante dai principi statuiti dal TAR Lazio nella sentenza n. . proprio sulle procedure di riqualificazioni del Ministero della Giustizia.

Ebbene, per quanto ci si sforzi di essere elastici, viene difficile poter pensare di applicare a parte del personale la Sentenza del TAR Lazio disattendendo, altri principi espressamente indicati, semplicemente perché "scomodi" ad altra parte del personale al quale invece si preferisce applicare (peraltro per analogia) altra giurisprudenza.

A fronte dell' interpretazione deve corrispondere **uniformità** di trattamento tra il personale; uniformità di applicazione delle regole non appiattimento del personale.

Discorso a parte merita la disciplina dell'area della vicedirigenza individuata come pregiudiziale per la corretta prosecuzione delle trattative.

Quest' Associazione ha ritenuto che *"inquadrandolo tutto il personale avente diritto nell'area della vicedirigenza, si crea lo sbocco/sblocco naturale per la riqualificazione del personale delle altre qualifiche"*. E' parso che l' Amministrazione non abbia condiviso l'assunto ritenendo dover comunque conservare i posti per i C2 ed i C3, poiché le p.e. . E' tanto è pacifico.

Quel che invece non si condivide è che i numeri restino immutati.

E' di tutta evidenza invece che "liberando" le p.e. C2 e C3 del personale da inquadrare nell'area della vicedirigenza al quale va riconosciuto un "ordinamento autonomo" dal restante personale del quale oggi si discute si svuotano le predette p.e. con la possibilità di spalmare i numeri sulle p.e. inferiori.

E' fuor di dubbio che la p.e. C2 va mantenuta e che i posti debbano essere ricoperti dal personale C1 riqualificato ma è altrettanto evidente che non essendo ammissibile il "doppio salto", ed in vigenza della vicedirigenza, la p.e. C3 resterà *"prima facie"* semplicemente come dotazione organica per garantire i futuri passaggi.

Per questi motivi si insiste nella posizione rappresentata nel precedente documento e si ribadisce che l'attuazione della vicedirigenza rappresenta (tra l'altro) lo sbocco/sblocco naturale per le riqualificazioni del Ministero della Giustizia invitando con forza le SS.LL. ad intervenire affinché si dia completa attuazione ad una legge vigente ormai dal 2002.

*Il Coordinatore Nazionale*