



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca – Enti ex art.70

Roma, 21 maggio 2015

Prot. n. 46_2015

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Al Ministro della Giustizia
Andrea Orlando

Al Capo di Gabinetto
Giovanni Melillo

Al Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria del personale e dei servizi
Mario Barbuto

Al Direttore Generale del personale e della formazione
Emilia Fargnoli

Al Direttore Generale della Contabilità e del Bilancio
Lucio Bedetta

p.c. ai lavoratori del Ministero della Giustizia

OGGETTO: Fondo Unico Amministrazione 2013-2015. Convocazione del 22 maggio 2015.

Accogliamo con soddisfazione la convocazione per il FUA 2013-2015, nonostante gli anni di ritardo rispetto ad altre Amministrazioni, ci auguriamo che il percorso per giungere alla sottoscrizione di un accordo sia veloce e concreto.

A) ESEMPI VIRTUOSI DI ALTRE AMMINISTRAZIONI

Non avendo ricevuto, ad oggi, alcuna proposta dall'Amministrazione, esprimiamo la posizione della nostra Federazione, ribadendo ancora una volta che quello che nel nostro Ministero sembra essere impossibile nelle altre Amministrazioni è una realtà. Ci "limitiamo" a due significativi esempi.

1) AGENZIA DELLE ENTRATE

il 22 Aprile 2015 viene sottoscritto l'"*accordo sul compenso accessorio per il raggiungimento degli obiettivi della Convenzione per l'anno 2014*" (cfr.all.1).

Non solo, viene sottoscritto un verbale di intesa nel quale si concorda lo scorrimento totale delle graduatorie relative alle procedure avviate dal 2010 e l'attivazione di una nuova procedura aperta a tutto il personale in servizio al 31 dicembre 2014.



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca – Enti ex art.70

il 7 maggio '15 con successivo accordo (a distanza di meno di due settimane, ponti compresi!) vengono dettagliate le risorse ed i contingenti di personale cui attribuire le fasce retributive superiori (cfr.all.2).

E' doveroso precisare che è stato sottoscritta una Convenzione Triennale per gli esercizi 2014-2016 tra il Ministero delle Finanze e l'Agenzia delle Entrate (cfr.all.3), significativo è l'art.4 comma 5: *"L'Agenzia si impegna a destinare gli importi di cui al presente comma al miglioramento delle condizioni di funzionamento ed al potenziamento della struttura nonché alla corresponsione di compensi incentivanti al personale dipendente, sulla base di parametri attinenti all'incremento della qualità e della produttività dell'azione amministrativa. Le modalità per la ripartizione e la distribuzione al personale dipendente dei compensi incentivanti sono definite d'intesa con le Organizzazioni sindacali."*

Chiediamo, ancora una volta al Ministero della Giustizia: perché sembra impossibile fare analoghe a quelle che in altre Amministrazioni è la regola?

Nello specifico rinnoviamo ancora una volta la richiesta di riportare le competenze ed i relativo aggio attribuito ad Equitalia Giustizia, facendo confluire una percentuale sui proventi nel Fondo Unico di Amministrazione.

E non solo: dovrebbero confluire nel fondo anche una percentuale del Contributo Unificato e una percentuale di ogni altra entrata ottenuta grazie all'attività del personale giudiziario,

2) GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA

Il 20/04/2015 abbiamo sottoscritto presso il Consiglio di Stato un accordo (attenzione: non ipotesi di accordo!) **che consideriamo ottimo**, per tutto il personale della Giustizia Amministrativa. Per brevità lo alleghiamo ma ci permettiamo di invitare tutti ad un'attenta lettura per un ottimo spunto di lavoro.

Inutile precisare che l'Accordo, essendo definitivo, ha già superato ogni vaglio degli organi di controllo e che i lavoratori percepiranno, anche per il 2015, una quota differenziata di produttività per 12 mesi dell'importo che va da €.150 a €. 440!

B) "INCENTIVO" PER IL PERSONALE GIUDIZIARIO art. 37 del D.L. 98/11 smi

Nell'ambito di una campagna di sensibilizzazione in tema di incentivi per il personale amministrativo questa O.S. ritiene opportuno ricordare che fra le disposizioni urgenti per l'efficienza del sistema giudiziario e la celere definizione delle controversie, l'art.37 del D.L. 98/11 e smi prevede e quantifica un apposito "incentivo" per il personale giudiziario del settore civile e per il funzionamento degli uffici giudiziari.



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca – Enti ex art.70

Lo stanziamento previsto per l'anno 2015 è di 7,5 milioni di euro (c.11), mentre per gli anni successivi (c.11 bis), in modo costante, la quantificazione dell'importo è legata ad una ripartizione delle risorse derivanti dagli introiti del contributo unificato, a seguito degli aumenti previsti (c. 10).

Riteniamo che ne derivi un preciso interesse del personale giudiziario, interesse che non può essere immediatamente soddisfatto se non attraverso il verificarsi di determinate condizioni, che richiedono l'apporto di tutti gli attori pubblici del processo civile: capo ufficio, magistrati, personale amministrativo e uffici ministeriali.

Infatti questo incentivo è collegato ad uno strumento di programmazione a carico dei capi degli uffici giudiziari, da effettuarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, con la fissazione di obiettivi di riduzione della durata dei procedimenti e di rendimento dell'ufficio (C. 2), sui quali gli stessi capi ufficio devono vigilare ed essere valutati ai fini della conferma dell'incarico direttivo (ex art. 45 D.Lgs. 160/06).

Da precisare che il Ministero, ai fini della ripartizione di tale fondo, ai sensi del comma 11 e 11 bis, e dell'erogazione del premio, deve ottemperare all'obbligo di comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri e alla Ragioneria Generale dello Stato (MEF), entro il 30 aprile di ogni anno, dell'elenco degli uffici giudiziari presso i quali, alla data del 31 dicembre, risultano pendenti procedimenti civili in numero ridotto di almeno il 10% rispetto all'anno precedente (c. 12 e c. 13).

Infatti solo per il personale degli uffici che abbiano raggiunto questo obiettivo è previsto "il premio incentivante", così come gli stessi uffici "sono premiati" con una assegnazione economica per le spese di funzionamento.

C) DISTRIBUZIONE DEI PREMI SULLA BASE DI OBIETTIVI E PIANI DI LAVORO

E' noto che il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ufficio centrale del Bilancio presso il Ministero della Giustizia ha inviato una comunicazione a molteplici uffici distrettuali in relazione al previsto controllo circa la regolarità amministrativa e contabile ai sensi dell'art. 5 c.2 del D.Lgs. 123/11 e rileva:

Al riguardo si fa presente che – ai sensi del CCNL relativo al comparto ministeri del 14 settembre 2007, così come modificato dal CCNL biennio economico 2008-2009, e dell'Accordo per la definizione e del procedimento per la valutazione del personale nell'anno 2010 sottoscritto il 12 novembre 2010 presso il Ministero della Giustizia – i sistemi di incentivazione del personale devono essere predisposti sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici standard di misurazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del F.U.A.





Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca – Enti ex art.70

Dall'esame degli atti trasmessi, sembrerebbe che le somme afferenti al fondo unico di amministrazione vengano distribuite in assenza della predisposizione di progetti o piani di lavoro e di sistemi atti a misurare gli effettivi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali svolti.

Ciò nonostante si è provveduto, in via del tutto eccezionale, ad apporre il visto di regolarità amministrativa e contabile n. 13123 del 10 novembre 2014 ai sensi dell' art. 5 del legislativo 30 giugno 2011, n. 123.

Tuttavia, si raccomanda che già a partire dalla contrattazione relativa alle risorse 2013, i sistemi di incentivazione del personale siano predisposti sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici standard di misurazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del F.U.A. A tal proposito si rinvia alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 2012.



La nostra Federazione chiede, da molti anni, che si faccia la programmazione e che siano individuati i criteri per distribuire il premio sulla base di obiettivi e piani di lavoro.

Ricordiamo che l'art. 5 del D.L. 95/12 (legge di conversione n. 135/12), prevede:

comma 11: *"le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:*

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

comma 11-bis: *"Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale e' effettuata dal dirigente in relazione:*

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati".

Appare del tutto evidente che devono essere previsti specifici obiettivi di gruppo o individuali e che, necessariamente, devono essere fatti conoscere ai diretti interessati, in base al principio di trasparenza dell'operato e dei risultati delle amministrazioni previsto dagli artt. 1 e 3 D.Lgs. 150/09; artt. 21 e 22 CCNL Ministeri.

Un corretto procedimento di valutazione dell'apporto del personale presuppone infatti almeno l'informazione, se non la condivisione, dei programmi e quindi degli obiettivi che un ufficio si pone,



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca – Enti ex art.70

per garantire la consapevolezza di coloro che sono i principali attori che permettono il raggiungimento degli obiettivi programmati, cioè i lavoratori.

Da sottolineare che la stessa trasparenza viene garantita necessariamente anche nel procedimento di valutazione dei dirigenti.

Se tutto questo non avviene, come non avviene, ci troviamo di fronte a delle valutazioni successive (anche di anni), senza che il personale abbia conosciuto preventivamente obiettivi e criteri, con il MEF che scrive le sue "raccomandazioni" e perché no ... con la Corte dei Conti che attenziona i nostri Accordi.

Risultato complessivo: blocco della contrattazione e disagio/ira/scoraggiamento crescente dei lavoratori.

Nessuno dimentica che le performance dei dirigenti sono strettamente correlate all'attività dei dipendenti e che nessun dirigente, neanche il migliore, potrebbe ottenere i risultati desiderati se il personale delle qualifiche funzionali non lo collaborasse al meglio.

Non crediamo sia un caso che nelle Agenzie fiscali vengano sottoscritti degli Accordi con le OO.SS. in cui (in applicazione della Convenzione per il triennio 2009-2011 sottoscritta tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Direttore dell'Agenzia) la quota incentivante viene ripartita tra le quote destinate al personale (sia dirigenziale che delle aree funzionali e al potenziamento della struttura.

Se è vero, come crediamo sia vero, che quest' Amministrazione voglia affrontare e risolvere il problema della Giustizia, piuttosto che partire dalle "pagelline" per il personale (di cui non si conoscono a priori i criteri) riteniamo doveroso partire dal recupero dei fondi per il personale che dimostrerà di raggiungere e far raggiungere al proprio ufficio i risultati desiderati.

Giudicare il personale senza riuscire a premiare nessuno e senza valutare le risorse a disposizione, è un sistema destinato inevitabilmente al fallimento. Il personale vuole essere valutato e premiato per il lavoro che svolge. L' Amministrazione ha il dovere, a maggior ragione in un momento come questo, di promuovere nelle sedi competenti l'emanazione un provvedimento che consenta al personale di rimpinguare il fondo unico di amministrazione attraverso il recupero delle spese di giustizia, il contributo unificato ed ogni altra entrata ottenuta grazie all' attività del personale giudiziario, nonostante le mille difficoltà quotidiane.

Dobbiamo confrontare i compensi percepiti dai Dirigenti gli uffici giudiziari quale indennità di risultato con la quota per la produttività del personale degli uffici? Possiamo farlo ma la differenza è incomprensibile ed ingiustificabile se pensiamo che se i dirigenti riescono a raggiungere gli obiettivi lo devono anche (se non prima di tutto) alla collaborazione del personale amministrativo, altrimenti le idee, anche le migliori, resterebbero tali e non si tradurrebbero in soldi.



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca - Enti ex art.70

Attenzione ... non ci stiamo inventando nulla, non abbiamo avuto nessuna idea innovativa ma riteniamo di doveroso seguire l' esempio di altre Amministrazioni (come le Agenzie fiscali e la Giustizia Amministrativa) che adottano il modello ormai da anni e che svolgono un ruolo altrettanto delicato come quello del personale giudiziario.

Per quanto sopra precisato, in particolare per i programmi per la gestione dei procedimenti civili, si chiede di conoscere lo stato del monitoraggio (se sia stato attivato) presso gli uffici giudicanti (art. 37 c. 12 D.L. 98/11) e di essere informati più in generale su tali programmi negli anni 2014 e 2015 (c. 1), nonché sullo stato di attuazione del procedimento di destinazione della quota incentivante prevista per il personale amministrativo (c. 11), poiché sulla base del raggiungimento degli obiettivi prefissati il personale amministrativo potrà avere il riconoscimento economico previsto dalla legge.

Si resta a disposizione per ogni ulteriore approfondimento e si allega un riepilogo delle istanze mai evase e tutt'ora valide.

Cordialmente,

Il Coordinatore Nazionale

Claudia Ratti



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca – Enti ex art.70

LE RICHIESTE NEGLI ANNI MAI RECEPITE DALL'AMMINISTRAZIONE

BANCA ORE. E' prevista la possibilità per il dipendente, che gli venga riconosciuto oltre ad un periodo di riposo compensativo corrispondente alle ore accantonate per il maggiore orario di lavoro effettuato, anche il pagamento, entro il mese successivo a quello della prestazione, delle maggiorazioni della retribuzione oraria prevista per le prestazioni di lavoro straordinario. L' imputazione della spesa per le maggiorazioni come per lo straordinario, avverrebbe sul pertinente capitolo di bilancio. Nessuno riesce a spiegarci come mai in tutti gli altri Ministeri la banca ore è una realtà nel Ministero della Giustizia resta inapplicata. Abbiamo chiesto di emanare alla Direzione Generale del bilancio una apposita circolare sul lavoro straordinario con l'invito esplicito per la dirigenza ad attivare la "banca ore". NULLA!

INDENNITA' DI SPORTELLO. Abbiamo chiesto di prevedere una specifica indennità (cd "posizione particolare") di sportello (o altra denominazione), per indennizzare in qualche modo il disagio del lavoro di front office con il pubblico. NULLA!

POSIZIONI ORGANIZZATIVE. Abbiamo da sempre richiesto di definire anche per l'Amministrazione Giudiziaria le posizioni organizzative da attribuire al personale che ricopra incarichi che comportano particolari responsabilità, appartenente al settore amministrativo-giudiziario (S.P.A.G.) che al settore tecnico (S.P.T.), così come già avviene per nel DAP. NULLA!

A proposito di P.O. si rende indispensabile aggiornare gli importi riconosciuti ai titolari di PO degli Archivi Notarili

INDENNITA' DI DIREZIONE. Abbiamo chiesto di riconoscere con un' apposita indennità l'attività di direzione del personale (nelle sezioni, nei Gdp ...) nonché di riconoscere con un' apposita indennità (cd "posizione particolare") di direzione degli uffici secondo lo schema che segue: "Al direttore amministrativo che collabora il Capo dell' Ufficio ove sia prevista in organico la figura del dirigente amministrativo ed il posto sia vacante".

Si pensi che in molti casi il Capo dell' Ufficio, in assenza del dirigente (posto vacante), nomina funzionario delegato il direttore amministrativo, nonostante le funzioni di funzionario delegato debbano essere svolte dal dirigente amministrativo (art. 3, comma 3, d.lgs. 240/06), e quindi in caso di vacanza del posto secondo l'orientamento del Ministero, dal magistrato Capo dell'ufficio.

Non solo ... il Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Brescia nella nota 859/07 del 16/04/2007 ed ancora più approfonditamente il Procuratore Generale della Repubblica presso la Corte d' Appello di Roma con la nota prot. 93/07 gab dell' 11/04/2007 hanno fornito una soluzione nel pieno rispetto della normativa vigente nonché della dignità e della professionalità dei lavoratori, correttamente sostenendo che:



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca – Enti ex art.70

"l'attuale normativa (art.17 D.L.vo 165/01, declaratorie posizioni C/3 e C/2 C.C.N.L. Comparto Ministeri 16.2.1999, art. 24 C.C.I. Personale Amministrazione Giudiziaria 5.4.2000, art.17 bis Legge 145/2002) prevede e consente che le competenze relative alla gestione delle risorse umane e strumentali possono essere legittimamente delegate al personale appartenente alle figure apicali dell' area C";

"le succitate norme tendono ad attuare la concreta valorizzazione dei dipendenti più qualificati del Comparto Ministeri";

"non è necessario colmare lacune legislative, ma solo dare attuazione a norme di legge già esistenti per fare esercitare al personale apicale dell'area C le funzioni che sono di loro competenza".

La stessa Avvocatura di Stato il 12/11/2010, in una memoria difensiva del Ministero della Giustizia ha sostenuto che in forza del nuovo CCNI sottoscritto nel luglio 2010, i direttori amministrativi potranno svolgere le funzioni vicarie del Dirigente amministrativo e quindi di sostituirlo in via ordinaria (senza necessità di delega) in caso di assenza o impedimento.

Tutto questo non basta per attribuire un' indennità di direzione?

Invece, ancora una volta, NULLA!

PASSAGGIO DI AREA PER GLI AUSILIARI

E' noto che nel CCNL 2006-2009 è stata inserita la disposizione transitoria (art.36):"In via eccezionale ed in prima applicazione del presente contratto, al fine di favorire i processi di riorganizzazione delle Amministrazioni, la contrattazione integrativa potrà promuovere iniziative di riqualificazione professionale intese ad agevolare i passaggi del personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto dalla Prima alla Seconda Area nel rispetto delle percentuali previste per l'accesso dall'esterno. All'onere derivante da detti passaggi si farà fronte con risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art.3 del CCNL del 16 febbraio 1999 come integrato dai successivi CCNL" ed che in base a tale disposizione, nell'art.1 co.1 lett.b) dell'accordo integrativo per l'utilizzo del FUA 2010 (sottoscritto il 10/11/2011 anche dalla scrivente O.S.) si è convenuto di stanziare la misura massima di €.140.022,00 per "finanziare n.270 passaggi economici del personale inquadrato nel profilo professionale dell'Ausiliario (Prima Area), nel profilo professionale dell'Operatore Giudiziario (Seconda Area) così come definiti nell'art-64 punto b) del CCNI del 29 luglio 2010".

Tuttavia dal novembre 2011 ad oggi non si è proceduto ad alcun atto per procedere ad effettuare i passaggi, nonostante, si ripete, i passaggi siano stati già finanziati con il FUA 2010.

C'è il rischio concreto che i nostri dipendenti si vedano, di fatto, bloccare il passaggio e coprire i posti con il personale tirocinante stabilizzando. Sarebbe ingiusto, illegittimo e demotivante.



COORDINAMENTO NAZIONALE

Ministero della Giustizia

giustizia@federazioneintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Ricerca - Enti ex art.70

INCENTIVI DERIVANTI DA CONTRATTI PUBBLICI RELATIVI A LAVORI, SERVIZI E FORNITURE NEL SETTORE INFORMatico. Abbiamo da anni richiesto di prevedere delle indennità per il personale informatico ed amministrativo del Ministero della Giustizia coinvolto nella progettazione per la realizzazione delle infrastrutture di cablaggio, nella realizzazione degli studi di fattibilità di progetti legati ai sistemi informativi automatizzati, nella progettazione dei Sistemi informativi automatizzati, nella valutazione delle offerte tecnico-economiche, nella direzione dei lavori e nei collaudi di hardware, software e reti. Attività sempre svolte con impegno, alta professionalità ed elevate responsabilità senza alcuna concreta possibilità di riconoscimenti economici, resi attualmente possibili anche dal D.L.vo 12/04/2006 n.163 s.m.i. e dal DPCM 452/1997, artt. 24 ss. Abbiamo anche promosso un'interrogazione del dep. Paladini, in questo caso anche se non c'è stata una formale risposta c'è un atto a firma del (già) Direttore Generale, Carolina Fontecchia, ove testualmente evidenzia: "la questione riguarda un numero esiguo di dipendenti e potrebbe essere vista dalla totalità dei lavoratori come un ingiusto privilegio (...)" .

Ci chiediamo: le indennità di guida, di udienza, l'indennità resa dal personale nell'ambito dell'Ufficio primo affari generali (...), l'indennità al personale dell'ufficio contenzioso dell' O.G. (...), le attività di CTP, le indennità di chiamata dell'udienza penale, ecc. ecc ecc. sono indennità che interessano la totalità dei dipendenti? La risposta è evidente! Si condivide la necessità di riconoscere queste indennità, quello che non si condivide è di lasciare isolati dei lavoratori che pure svolgono attività di responsabilità meritevoli di altrettanta attenzione e riconoscimento e non si condivide che sia attribuita più di una indennità giornaliera ad altri lavoratori.

Molti altri sono i problemi irrisolti e che l'Amministrazione non vuole affrontare ... e pensiamo anche alla mobilità ed al tempo di viaggio nelle missioni.