



CONFINTESA FP Coord. Giustizia: un'opportunità e la scelta

2022, Anno dell'Emancipazione



#RSU2022#conosciamoci #insegniamo #impariamo #sosteniamoci #cambiamo #seminiamo #selezioniamo #cresciamo #crediamoci

## PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2022

### *Il Contratto Collettivo Integrativo*

*che vorremmo per i lavoratori del Ministero della Giustizia*

*“Si assiste sovente all’inadeguatezza dei sistemi di gestione delle risorse umane che, nei confronti dei dipendenti più capaci e motivati, difettano di strumenti in grado di tenerne alta la motivazione e valorizzarne efficacemente l’apporto”.*

Decreto interministeriale firmato da Renato Brunetta e Daniele Franco in GU 14/09/22

## CHI SIAMO

Essere "diversamente sindacalisti" oggi è una responsabilità, un impegno ed una sfida.

Alla fine degli anni '90 un "visionario", Francesco Prudeniano, ha costituito un gruppo che voleva e vuole, affermare principi, seguiti da comportamenti coerenti, per restituire dignità al Sindacato, mettendoci la faccia anche nelle battaglie che, pur sembrando minoritarie, difendono alti valori.

L'odierno Coordinamento Giustizia è stato costituito 2005, con costanza, passione, buona volontà ed un pizzico di follia, da pochissimi colleghi che credendo nella bontà delle rivendicazioni, hanno deciso di proseguire un percorso virtuoso e tutto in salita, senza mai fare compromessi di alcun tipo, senza lasciarsi condizionare dalle voci pessimistiche e frustranti e senza lasciarsi scoraggiare o fermare dai giganti sindacali che con i loro numeri, ambizioni e strumenti hanno sempre ostacolato la nostra crescita, fino ad ora fallendo.

Oggi il Coordinamento Giustizia ha superato la soglia di 1700 associati, è in costante crescita ed aggrega colleghi entusiasti, nelle mani loro e di coloro che vorranno aggiungersi, ho riposto la prosecuzione della costruzione di un'alternativa sindacale che restituisca dignità ai lavoratori e che rappresenta un piccolo specchio della nostra Società.

Non siamo, purtroppo, ancora presenti su tutto il territorio nazionale ma il nostro obiettivo resta quello di coprire il maggior numero di province con i nostri delegati.

Dobbiamo essere coscienti che i sindacati (ed i sindacalisti) nascono, crescono e vivono perché i lavoratori firmano una delega di iscrizione e danno un voto, per questo sosteniamo che la responsabilità del cambiamento è solo in parte dei sindacati, e per altra parte, la maggiore, è dei tanti lavoratori che o non partecipano (e sono più della metà del personale in servizio) o appoggiano, per motivi vari, i sindacati/sindacalisti che hanno comportamenti clientelari, ben lontani dal benessere dei lavoratori e della collettività perché distinguono i concetti generali (che condividono e combattono, ma solo a parole) dai propri esclusivi interessi personali (che hanno sempre la meglio sui principi che pare debbano essere rispettati solo dagli altri).

Non abbiamo voglia di essere un sindacato in più ai tavoli delle trattative e negli uffici, non vogliamo usare le prerogative sindacali a vantaggio esclusivamente personale, perché abbiamo l'ambizione di crescere ed espanderci ancora di più per avere la forza di cambiare con modalità completamente diverse.

Non siamo il Sindacato delle promesse durante la campagna elettorale RSU, la nostra azione sindacale è costante, può piacere o non piacere, può essere condivisa o non condivisa, ma è sempre chiara e trasparente, a volte anche troppo!

Impegniamoci per superare i nostri limiti e, insieme ai nostri simili, costruiremo un sindacato migliore ed una migliore Società, le nostre porte sono spalancate per coloro che condividono i nostri obiettivi, sprangate per coloro che vogliono utilizzarci solo per questioni personali.

Segretario Generale

*(Claudia Ratti)*

## SOMMARIO

<b>CHI SIAMO</b> .....	<b>1</b>
RIFORMA DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	4
LE FAMIGLIE PROFESSIONALI.....	5
LE NUOVE AREE .....	7
PROPOSTA CONFINTESA FP PER LE FAMIGLIE PROFESSIONALI .....	9
DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA.....	9
DIPARTIMENTO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE, L'ANALISI STATISTICA LE POLITICHE DI COESIONE .....	10
DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA .....	11
DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ.....	12
PROTOCOLLO DI INTESA DEL 26 APRILE 2017.....	13
ACCORDO MOBILITÀ DEL 15 LUGLIO 2020.....	15
FONDO UNICO AMMINISTRAZIONE (F.U.A.) ORA FONDO RISORSE DECENTRATE (F.R.D.).....	16
PRIMO OBIETTIVO: TEMPESTIVITÀ DELLA CONTRATTAZIONE .....	16
AUMENTARE IL FONDO.....	16
MODIFICA DEL CRITERIO DI ASSEGNAZIONE DELLE SOMME A LIVELLO DISTRETTUALE.....	16
EQUITALIA GIUSTIZIA .....	17
INDENNITÀ PER IL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA ORGANIZZATIVA PER TUTTO IL PERSONALE.....	19
QUOTE INCENTIVANTI PARAMETRATE AL PERSONALE DIRIGENZIALE.....	19
INDENNITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO .....	20
POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	20
PIANO DELLE PERFORMANCE.....	21
IL POLA: UN'OCCASIONE PER MODERNIZZARE L'AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA.....	23



## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

INCENTIVI PER PROCEDURE DI ACQUISTO DI BENI E SERVIZI, DECRETO 4/8/2021 N.124 .....	25
CONDUCENTI DI AUTOMEZZI: IL LAVORO SOTTRATTO! .....	28
CONDUCENTI DI AUTOMEZZI SPECIALI: RICONOSCIMENTO DEL LAVORO USURANTE .....	29
CONDUCENTI DI AUTOMEZZI: PASSAGGIO AD OPERATORE.....	32
PASSAGGIO DALLA II ALLA III AREA, ART. 21 QUATER L.132/2015 .....	32
AREA QUADRI (O DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ O DELLA VICE DIRIGENZA).....	33
DIRETTORI E CONCORSO (SERIO) PER TITOLI PER DIRIGENTI.....	33
L'ELENCO SPECIALE AVVOCATI.....	33
LE ATTIVITÀ PARA GIURISDIZIONALI .....	34
LA MAGISTRATURA ONORARIA.....	35
LA CASSA MUTUA NAZIONALE CANCELLIERI .....	36
COMITATO UNICO DI GARANZIA .....	39
ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE .....	39
FONDO PERSEO SIRIO.....	41
IL SILENZIO ASSENSO .....	41
MANCATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI.....	41
<b>LA NOSTRA SEGRETERIA È A DISPOSIZIONE DEI COLLEGHI CHE CHIEDERANNO SUPPORTO.....</b>	<b>43</b>



## RIFORMA DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Nel decreto interministeriale, firmato dal ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta e dal ministro dell'Economia Daniele Franco recanti le *"Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche"* (**Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022**) ritroviamo alcuni concetti che non solo condividiamo quanto rivendichiamo da molti anni e che, speriamo, possano trovare quanto prima applicazione.

Ne riportiamo alcuni passaggi.

Si rende *"necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali – questi – anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico, in una logica di employer branding". (...)*

*Un primo passo verso il raggiungimento di questo ambizioso obiettivo si sta concretizzando nella revisione del sistema di classificazione del personale in seno alla stagione di contrattazione collettiva per il triennio 2019-2021, spinto dall'esigenza – sostenuta da un nuovo quadro di norme abilitanti per la piena riuscita delle sfide del PNRR – di procedere ad una descrizione dell'inquadramento del personale pubblico più aderente al nuovo corso della PA e ad una regolamentazione di alcuni istituti, tra cui il sistema delle carriere, che consenta di delineare un ordinamento professionale più moderno e maggiormente consono rispetto alle necessità delle pubbliche amministrazioni, con un approccio uniforme tra i vari comparti di contrattazione".*

Interessanti sono anche le definizioni che fornisce il Decreto:

**Famiglia professionale:** *è un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune.*

**Profilo professionale:** *è l'insieme delle attività e caratteristiche che riempiono di contenuto la definizione di una figura professionale.*

*In considerazione delle finalità attribuite alle "famiglie professionali", essenzialmente connesse all'inquadramento giuridico del personale, è opportuno comunque che esse siano definite ad un livello di ampiezza tale da evitare una loro rapida obsolescenza e da assicurare, in linea con gli obiettivi perseguiti dai nuovi sistemi di classificazione professionale, una maggiore fungibilità nei ruoli, anche al fine di favorire la crescita.*

**Profilo di ruolo:** *è la descrizione delle finalità, responsabilità e competenze che caratterizzano un determinato ruolo.*

**Profilo di competenza:** *insieme delle competenze necessarie per svolgere un determinato ruolo, descritte rispetto ad un modello di riferimento.*

**Compito:** *singola attività svolta per il raggiungimento di un risultato;*

**Mansione:** *insieme di compiti (più o meno omogenei) che connotano lo spazio organizzativo affidato ad una persona;*

**Posizione:** *il punto occupato dal titolare di una mansione nella struttura organizzativa;*

**Ruolo:** *il comportamento atteso dalla persona cui è affidata una posizione;*

**Struttura:** *insieme delle posizioni contenute nell'organizzazione;*

**Competenze:** *è l'insieme di conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali.*

Da ultimo si evidenzia un'amara verità: "si assiste sovente all'inadeguatezza dei sistemi di gestione delle risorse umane che, nei confronti dei dipendenti più capaci e motivati, difettano di strumenti in grado di tenerne alta la motivazione e valorizzarne efficacemente l'apporto".

## **LE FAMIGLIE PROFESSIONALI**

Il nuovo CCNL sottoscritto il 9 maggio 2022 ha profondamente riformato il sistema ordinamentale professionale. Esso "si basa sull'istituzione di quattro Aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze, così come declinati nella declaratoria di cui all'Allegato A dello stesso contratto. Diversamente dal precedente ordinamento, inoltre, le fasce economiche presenti in ciascuna Area sono state abrogate in favore di differenziali economici aventi natura meramente economica e non

*giuridica; in tal modo, è venuta meno la possibilità per le Amministrazioni di diversificare l'ingresso nell'Area considerata istituendo differenti profili giuridici all'interno della stessa".*

È un'occasione per rendere l'organizzazione più coerente con l'attuale dinamica del lavoro, per valorizzare le dimensioni sociali del lavoro nonché portare un'elevazione dell'ambito professionale di appartenenza, senza chiuderlo nella gabbia dell'esclusivismo delle mansioni, come accadeva con la suddivisione in profili.

È un'occasione di miglioramento e di crescita della professionalità dei lavoratori, del riconoscimento della "carriera" in modo molto più dinamico di quanto sia avvenuto finora.

## **COSA SONO**

Le Famiglie Professionali non si devono confondere e/o sovrapporre né con le precedenti fasce economiche (sostituite dai cd "differenziali stipendiali") e neppure con i vecchi "profili professionali" di cui sono, semmai, una macro-aggregazione.

Infatti, il nuovo contratto fa riferimento alle "famiglie professionali", intese come elementi del sistema ordinamentale che raggruppano le competenze professionali necessarie per lo specifico funzionamento di ogni Amministrazione, per adeguarsi alle loro diversità ed è proprio per questo che la loro applicazione è demandata alla Contrattazione Integrativa di Amministrazione.

Per questi motivi occorrerà costruire una serie di famiglie professionali adeguate a ciascuna funzione peculiare che si svolge in ogni Amministrazione.

Con l'espressione "famiglia professionale" si vuole, dunque, intendere un aggregato di più figure, ruoli o denominazioni che hanno in comune:

- una cultura distintiva di conoscenze peculiari
- collocazioni organizzative specifiche e coordinate
- percorsi di carriera all'interno delle famiglie professionali in progressione tra le aree
- competenze chiave specifiche ed esclusive.

L'idea di base è rapportare i profili professionali alle famiglie professionali, con una classificazione del personale a cui non è attribuita un'unica valenza giuridica, e di conseguenza la linea gerarchica è distribuita, per ogni famiglia professionale che sarà individuata, nelle quattro aree del nuovo CCNL, fino a prevedere per ogni famiglia professionale uno sbocco all'area della dirigenza.

Le famiglie professionali dovranno essere composte da più profili e specifici ruoli, ambiti professionali e formativi che possono mutare la loro composizione e competenze con lo sviluppo dell'organizzazione degli uffici e l'evoluzione della tecnologia.

## QUANDO

Entro il 10 novembre 2022 ciascuna Amministrazione dovrà sottoscrivere il nuovo Contratto Integrativo (art.7 CCNL 9/05/22).

## LE NUOVE AREE

Il nuovo Contratto Collettivo sottoscritto il 9 maggio '22 pone, a nostro avviso, nell'immediato un problema per il personale del Ministero della Giustizia poiché nell'ambito della II e III area coesistono professionalità diverse con profili e responsabilità differenti.

La questione è stata sollevata da Confintesa FP in ARAN durante le trattative ma la nostra è stata "*vox clamantis in deserto*" nel disinteresse generale, quel che pare certo è che occorrerà affrontare e risolvere il problema anche con una disciplina transitoria.

Il nuovo CCNL ha modificato anche le aree, sono diventate 4:

1. Area degli operatori
2. Area degli assistenti
3. Area dei funzionari
4. Area delle elevate professionalità

In ogni Area, le mansioni devono essere equivalenti e fungibili e possono essere richieste indifferentemente in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

"Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima.

Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A.

In coerenza con i relativi contenuti, nell'Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune.





## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali" (art.13 CCNL).

Vogliamo aggiungere però che questa fungibilità non può essere assoluta in quanto, ai sensi dell'art.52 del d.lgs. n. 165/2001, *"ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali"*.

### **AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'**

Vi dovrà trovare collocazione il personale già presente nell'amministrazione in possesso di elevata qualificazione professionale e rappresenta un possibile futuro sbocco professionale.



## PROPOSTA CONFINTESA FP PER LE FAMIGLIE PROFESSIONALI.

### DIPARTIMENTO ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA

**Supporto alla Giurisdizione:** comprende tutte le figure professionali funzionali all'attività giurisdizionale.

**Notificatori:** comprende tutte le figure professionali preposto all'ufficio notificazioni, esecuzioni e protesti (UNEP)

**Amministrazione, gestione contabile e legale:** comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali (ad esempio, gestione risorse umane, relazioni sindacali, gestione economico-finanziaria e patrimoniale, acquisti) e di supporto giuridico-legale.

**Servizi di supporto all'attività istituzionale:** ufficio studi, ufficio stampa, biblioteca, relazioni internazionali ed interpreti.

**Servizi tecnici:** Conoscenze specifiche nelle materie concernenti lavori, servizi forniture, progettazione e collaudo.

Dall'incrocio, tra gli ambiti di competenze professionali e le aree del sistema di classificazione definito dal CCNL risulterebbero al momento, secondo la nostra proposta, le seguenti famiglie professionali:

AREA	PROPOSTA DI FAMIGLIA PROFESSIONALE DOG				
	SUPPORTO ALLA GIURISDIZIONE	PERSONALE UNEP	AMMINISTRATIVA, CONTABILE, LEGALE	SUPPORTO ALL'ATTIVITA' ISTITUZIONALE	TECNICI
<b>Elevate Professionalità</b>					
<b>FUNZIONARI</b>	DIRETTORE AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO UNEP	DIRETTORE AMMINISTRATIVO	FUNZIONARIO DELL'ORGANIZZAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO
	FUNZIONARIO GIUDIZIARIO		FUNZIONARIO GIUDIZIARIO	FUNZIONARIO LINGUISTICO	
			FUNZIONARIO CONTABILE	FUNZIONARIO BIGLIOTECARIO	
<b>ASSISTENTI</b>	CANCELLIERE	UFFICIALE GIUDIZIARIO	CANCELLIERE	ASSISTENTE VIG. LOC. E SERV. AUTOMEZZI	ASSISTENTE TECNICO
	ASSISTENTE GIUDIZIARIO	ASSISTENTI GIUDIZIARI	CONTABILE	ASSISTENTE LINGUISTICO	
	OPERATORE GIUDIZIARIO			CONDUCENTE DI AUTOMEZZI	
<b>OPERATORI</b>				AUSILIARIO	

## DIPARTIMENTO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE, L'ANALISI STATISTICA LE POLITICHE DI COESIONE

**Amministrazione, gestione e legale:** comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi e gestionali (ad esempio, gestione risorse umane, relazioni sindacali, gestione economico-finanziaria e patrimoniale, acquisti) e di supporto giuridico-legale;

**Specializzazioni informatica e statistica:** comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto richiedenti specializzazioni tecniche, ivi compresi i processi di gestione ICT.

AREA	PROPOSTA DI FAMIGLIA PROFESSIONALE DDSC		
	INFORMATICI	AMMINISTRATIVA, CONTABILE, LEGALE	STATISTICI
Elevate Professionalità			
FUNZIONARI	FUNZIONARI INFORMATICI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO	FUNZIONARI STATISTICI
		FUNZIONARIO GIUDIZIARIO	
		FUNZIONARIO CONTABILE	
ASSISTENTI	ASSISTENTI INFORMATICI	CANCELLIERE	
		CONTABILE	



## DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

AREA	PROPOSTA DI FAMIGLIA PROFESSIONALE DAP		
	RIEDUCAZIONE E REINSERIMENTO	STRUMENTALE (amministrativa, contabile, legale)	TECNICA
<b>ELEVATE PROFESSIONALITÀ</b>			
<b>FUNZIONARI</b>	FUNZIONARIO DELLA PROFESSIONALITA' DI SERVIZIO SOCIALE	DIRETTORE	FUNZIONARIO TECNICO
	FUNZIONARIO DELLA PROFESSIONALITA' GIURIDICO-PEDAGOGICA	FUNZIONARIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE RELAZIONI	
	FUNZIONARIO DELLA PROFESSIONALITA' DI MEDIAZIONE CULTURALE	FUNZIONARIO CONTABILE FUNZIONARIO LINGUISTICO	
<b>ASSISTENTI</b>		CONTABILE	ASSISTENTE TECNICO
		ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	
		ASSISTENTE LINGUISTICO	
		OPERATORE	
<b>OPERATORI</b>		AUSILIARIO	



## DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ

AREA	PROPOSTA DI FAMIGLIA PROFESSIONALE DGM		
	SOCIO PEDAGOGICA	STRUMENTALE (amministrativa, contabile, legale)	TECNICA
<b>ELEVATE PROFESSIONALITÀ</b>			
<b>FUNZIONARI</b>	FUNZIONARIO DELLA PROFESSIONALITÀ PEDAGOGICA	DIRETTORE	FUNZIONARIO TECNICO
	FUNZIONARIO DELLA PROFESSIONALITÀ DI SERVIZIO SOCIALE	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	
	FUNZIONARIO DELLA PROFESSIONALITÀ DI MEDIAZIONE CULTURALE	FUNZIONARI CONTABILI	
<b>ASSISTENTI</b>		FUNZIONARIO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLE RELAZIONI	ASSISTENTE TECNICO
		FUNZIONARIO LINGUISTICO	
		ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	
		CONTABILE	
<b>OPERATORI</b>		CONDUCENTE DI AUTOMEZZI	
		OPERATORE	
		AUSILIARIO	



# PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

## Protocollo di intesa del 26 aprile 2017

Il 26 aprile 2017 abbiamo sottoscritto un protocollo di intesa dal quale scaturivano oneri e onori sia per l'Amministrazione che per i lavoratori, un accordo concepito per regolamentare in soli 9 articoli:

- i nuovi ingressi previsti per le assunzioni nei vari profili professionali;
- i profili professionali esistenti dopo lo "tsunami" del 21 quater;
- il passaggio in terza area dei vincitori e degli idonei della procedura 21 quater;
- le riqualificazioni economiche del personale in servizio bloccate dal 2009;
- le riqualificazioni giuridiche del personale in servizio attraverso passaggi orizzontali, a domanda, previsti per tutte le qualifiche con il mantenimento della sede di servizio e la fascia economica posseduta;
- la revisione delle piante organiche;
- il passaggio in area seconda degli ausiliari (previsto dal 2010 e mai attuato); ricordiamo che esiste lo stanziamento per almeno 270 passaggi già dal lontano 2010 e ad oggi hanno ottenuto un solo passaggio economico dal 2010 per posizionarsi in F3 (fine carriera).<sup>1</sup>

La maggior parte di essi svolge mansioni da operatore se non da assistente in maniera preponderante. Riconoscere loro solo una nuova denominazione è inaccettabile.

Si ritiene necessario utilizzare la possibilità del passaggio di area in prima applicazione del contratto per tutti gli ausiliari in servizio almeno dal 2010.

- l'introduzione dei profili tecnici;
- la possibilità di estendere, con interventi normativi, ai contabili, assistenti linguistici e assistenti informatici, l'art. 21 quater consentendo loro di poter accedere all'area terza;
- la formazione del personale.

<sup>1</sup> Con l'accordo FUA 2010 (sottoscritto il 10/11/2011 esclusivamente da tre Sindacati: Confintesa FP, UNSA e CISL) sono stati stanziati €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).

*Dal novembre 2011 ad oggi non si è proceduto ad alcun atto per effettuare i passaggi, nonostante, si ripete, i passaggi siano stati già finanziati con il FUA 2010 e nonostante l'impegno ribadito dall'Amministrazione nell'Accordo del 26 aprile 2017. Dopo 12 anni dalla sottoscrizione dell'Accordo non solo è necessario procedere all'immediata procedura quanto è indispensabile trovare ulteriori fondi per consentire il passaggio di tutti gli ausiliari (che supereranno la prevista selezione) dalla prima alla seconda area, prima di qualsiasi nuova assunzione dall'esterno.*

*La battaglia non è persa, anzi ... è una delle nostre rivendicazioni sindacali che gridano giustizia: si deve applicare un accordo dopo 12 anni dalla sottoscrizione.*

*Post scriptum: sorridiamo nell'ascoltare (anche con tanto trasporto) esponenti di sigle sindacali che NON hanno sottoscritto l'accordo ma ne chiedono il rispetto. L'impegno che ci stiamo prendendo Confintesa FP è che con il prossimo rinnovo contrattuale si realizzi l'inquadramento del personale, in servizio da decenni nella qualifica di ausiliari, in seconda area.*

Dal maggio 2017 al 30 giugno 2019 (in "era PRE-COVID") si sarebbe dovuto attuare il tutto con verifiche semestrali di controllo sull'attuazione dell'accordo che sarebbero dovute avvenire attraverso incontri tra le parti firmatarie, **convocazioni mai avvenute eppur spesso richieste.**

A distanza di esattamente 5 anni abbiamo voluto fare il nostro bilancio, esaminando articoli e rispettive scadenze, è emerso che:

- sono state rimodulate, le declaratorie di alcuni profili di cui alla tabella A) del CCNI 29 luglio 2010, i cancellieri sono diventati "cancellieri esperti", i direttori amministrativi sono "direttori";
- sono stati previsti gli assistenti tecnici ed i funzionari tecnici;
- sono state fatte le due riqualificazioni economiche per il 2017 e per il 2018 che non hanno consentito a tutto il personale in servizio di poter beneficiare della fascia economica superiore bensì, per la maggior parte di esso, la frustrazione di rimanere nella fascia economica ottenuta nel lontano 2009;
- sono stati banditi i concorsi per operatori, direttori e cancellieri a cui hanno partecipato da esterni anche unità di personale che sarebbero rientrati nei passaggi orizzontali previsti dall'accordo del 26 aprile 2017;
- sono stati avviati i corsi di formazione sulla piattaforma squadra (anche grazie alla pandemia per poter consentire lo smart-working al personale che non aveva mansioni smartabili).

In poche parole, **è stata attuata la sola parte dell'accordo che ha risolto i problemi dell'Amministrazione** e non quella che avrebbe riconosciuto qualcosa ai dipendenti già in servizio.

In sintesi, i lavoratori hanno pagato il prezzo senza ricevere nulla in cambio.

Si auspica che nel nuovo Contratto integrativo tutto ciò che ad oggi non ha ancora trovato applicazione venga realizzato, considerando un ritardo (pur grave) l'applicazione di un accordo invece di una inadempienza, ritenendo doveroso cogliere l'occasione per riconoscere al personale in servizio la giusta gratificazione.



## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

### **Accordo mobilità del 15 luglio 2020**

Per toglierci il dubbio abbiamo esaminato l'accordo sulla mobilità del 15 luglio 2020, questa volta sottoscritto da tutte le sigle sindacali.

Un accordo che prevede delle tempistiche precise per gli interPELLI (i primi due a novembre e a dicembre 2020 non sono stati fatti), l'informatizzazione per velocizzarli, gli interPELLI prima delle assunzioni, la possibilità di trasferimento al di fuori delle procedure di interPELLO per i portatori di handicap.

Certo questo accordo è ancora molto giovane però abbiamo notato che alcuni articoli sono stati prontamente applicati mentre altri completamente disattesi.

Ancora una volta l'impressione ricevuta è che laddove il problema è dell'Amministrazione l'accordo esiste, mentre se il problema lo vive il dipendente e l'accordo lo tutela, l'accordo non viene applicato.



## **Fondo Unico Amministrazione (F.U.A.) ora Fondo Risorse Decentrate (F.R.D.)**

### **Primo obiettivo: tempestività della contrattazione**

Da moltissimi anni il Ministero della Giustizia ha non solo rifiutato l'idea di avviare tempestivamente la negoziazione integrativa sul FUA, con la pur espressamente prevista cadenza annuale, quanto ha avviato le contrattazioni con anni di ritardo, e tra tutte le conseguenze vi è non solo quella del ritardato pagamento delle quote incentivanti (minime) e delle progressioni economiche quanto anche di tutte le indennità e dei compensi del lavoro straordinario che vengono pagate con il FUA.

Confintesa FP ha denunciato la questione da moltissimi anni e nel 2021 ha promosso e patrocinato anche un ricorso per "accertare e dichiarare che la mancata indizione delle procedure di selezione per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree con le risorse del FRD 2018 (ex FUA) e la mancata negoziazione integrativa annuale per stabilire i parametri, i requisiti, i termini e quant'altro necessario per le ridette procedure e per quelle riferite al FRD 2019 e 2020", il Tribunale di Roma con provvedimento del 24 giugno 2022 ha accolto le nostre istanze ordinando al Ministero della Giustizia di indire le procedure di selezione per le progressioni economiche orizzontali e per il FRD – Fondo Risorse Decentrate- 2019 e 2020.

### **Aumentare il fondo**

Confintesa FP ha ripetutamente chiesto che l'Amministrazione promuova e si faccia volano dell'emanazione un provvedimento che consenta di rimpinguare il Fondo Unico di Amministrazione, anche attraverso il recupero delle spese di giustizia, il contributo unificato ed ogni altra entrata ottenuta grazie all'attività del personale giudiziario, riteniamo (e lo chiediamo da molti anni) che l'Accordo sul FUA debba essere discusso all'inizio dell'anno di competenza e non dopo anni, con valutazioni discutibili, se non altro prive di attualità e di memoria.

Non vogliamo inventarci nulla di nuovo ma vorremmo che il Ministero della Giustizia prendesse esempio da altre Amministrazioni che, o più virtuose, o con maggior "fantasia", o semplicemente con maggior peso politico, riescono a trovare formule pro-lavoratori senza incontrare alcun ostacolo da parte degli organi di controllo.

### **Modifica del criterio di assegnazione delle somme a livello distrettuale.**

A livello distrettuale la distribuzione delle somme avviene, secondo Confintesa Fp, con criteri in palese violazione di quanto previsto nell'accordo nazionale.

In particolare, le Corti d'Appello e le Procure Generali dividono l'importo pervenuto dal Ministero per il numero di lavoratori effettivamente presenti nel distretto, senza tenere in alcuna considerazione la dotazione organica dei singoli uffici.

Il testo dell'Accordo Nazionale è chiaro: *"Le risorse vengono distribuite a livello distrettuale sulla base del personale in organico e divise tra le sedi di contrattazione proporzionalmente al presente nell'ambito dei corrispondenti uffici"*. È di solare evidenza che formulazione sia dettata dall'opportunità di operare una differenziazione di importi nell'attribuzione delle somme ai singoli uffici.

L'importo lordo dipendente viene ricavato dividendo la somma totale attribuita a livello distrettuale per il numero complessivo delle unità lavorative previste dalle dotazioni organiche di tutti gli uffici del distretto e non per il numero del personale effettivamente presente, invece, secondo l'interpretazione della scrivente O.S. ad ogni ufficio andrebbero attribuite tante quote lordo dipendente quante sono le unità lavorative previste dalla dotazione organica e poi divise proporzionalmente tra il personale presente. In buona sostanza chi lavora in uffici con maggiori scoperture (e dunque con un maggior carico di lavoro) avrebbe ben diritto ad un maggior riconoscimento.

Il Fondo Risorse Decentrate è un compenso accessorio di natura incentivante e premiante ed è considerato retribuzione a tutti gli effetti di legge, il cui scopo è gratificare maggiormente i lavoratori che operano in condizioni di maggior disagio a causa di una maggiore copertura nella dotazione organica.

Anche la distribuzione delle risorse relative al 20% per premiare il significativo apporto individuale, in molte sedi è attribuito alla più ampia platea possibile di lavoratori tentando, pur maldestramente, di celare la "distribuzione c.d. a pioggia", tutto ciò comporta la svalutazione del senso del fondo, con un appiattimento verso il basso dello spirito dell'accordo: premiare tutti per non premiare nessuno. Questo comportamento disincentiva l'impegno e la diligenza nell'attività lavorativa, in quanto, il lavoratore non farà nulla per aumentare il proprio livello di efficienza, consapevole e scoraggiato del compenso che riceverà identico a chi si impegna molto meno e con un diverso carico di lavoro.

Abbiamo chiesto un immediato intervento di codesti organi di controllo affinché venga ripristinata la corretta distribuzione di tali somme almeno dal 2019, permettendo ai lavoratori di vedersi riconoscere il giusto compenso correlato all'impegno profuso, altrimenti parole come meritocrazia e professionalità rimarranno parole vuote.

## **Equitalia Giustizia**

Nel corso degli anni abbiamo richiamato l'attenzione dell'Amministrazione ed in particolare del Ministro della Giustizia e dei Sottosegretari di Stato, su una questione di rilevanza fondamentale per la gestione del

personale, del loro trattamento economico e dell'intera macchina giudiziaria: il ruolo di Equitalia Giustizia S.p.A. nel Ministero della Giustizia.

È noto che Equitalia Giustizia S.p.A. è una Società per azioni costituita il 28 aprile 2008 ex lege per la gestione dei crediti per le spese di giustizia e successivamente incaricata (sempre per legge) della gestione del Fondo Unico Giustizia, nel quale confluiscono le somme di denaro ed i proventi:

- oggetto di sequestro e di confisca nell'ambito di procedimenti penali o per l'applicazione di misure di prevenzione, anche nei confronti della criminalità organizzata (legge 575/1967) o di irrogazione di sanzioni amministrative;
- oggetto di sequestri per i quali sono decorsi 5 anni dalla data della sentenza non più soggetta ad impugnazione, senza che ne sia stata disposta la confisca o ne sia stata richiesta la restituzione;
- depositati presso gli intermediari finanziari in relazione a procedimenti civili di cognizione, esecutivi o speciali, non riscossi o non reclamati dagli aventi diritto entro 5 anni dall'estinzione o dalla definizione del procedimento;
- depositati nell'ambito di procedimenti fallimentari, per i quali siano trascorsi 5 anni dal deposito senza che siano richiesti dai creditori.

Per lo svolgimento delle attività la remunerazione spettante ad Equitalia Giustizia a titolo di aggio è **pari al 5% dell'utile annuo della gestione finanziaria del Fondo al netto della gestione dello stesso FUG.**

Questa brevissima premessa serve a giustificare il motivo per cui, da anni, stiamo chiedendo all'Amministrazione ed alle forze politiche una profonda riflessione tesa a rivedere il ruolo (e la stessa esistenza) di Equitalia Giustizia S.p.A. che esplica delle attività remunerative che ben potrebbero essere svolte da personale giudiziario che ha tutte le capacità di occuparsi delle stesse attività di Equitalia Giustizia, ed avrebbe lo stesso diritto di partecipare alla distribuzione degli utili, riversati nel FUA.

E poi qualche domanda è d'obbligo:

- Siamo certi che sia migliorata la percentuale di recupero delle somme rispetto a quanto in precedenza recuperavano le cancellerie?
- Siamo certi che con i soldi con cui è stata costituita Equitalia Giustizia Spa non avremmo potuto assumere diverse centinaia di giovani con regolare contratto, selezionandone i migliori con pubblico concorso, creando le premesse per la formazione di tantissime famiglie non precarie ed aiutato gli uffici giudiziari?

- Siamo certi che l'esternalizzazione dei servizi giudiziari sia la giusta direzione per rendere efficiente la macchina della Giustizia o piuttosto si vanno ad alimentare appetiti privati ed interessi diversi che con la Giustizia hanno nulla o poco in comune?

E se noi mostriamo le nostre perplessità possiamo dichiararci in ottima compagnia, considerando che la Corte dei conti con Deliberazione 7 marzo 2017, n. 3/2017/G "rileva come Equitalia giustizia eserciti, di fatto, funzioni tipiche di una società strumentale costituita per l'esternalizzazione di un'attività propria dell'amministrazione giudiziaria. Sotto tale profilo è apparso poco convincente l'aver affidato il controllo della società dapprima a Equitalia S.p.A., a sua volta controllata dall'Agenzia delle entrate, ed oggi, a seguito del d.l. n.193/2016, al Ministero dell'economia e delle finanze. Più razionale sembrerebbe essere, infatti, il controllo diretto della società da parte del Ministero della giustizia, per assicurare il pieno governo delle attività svolte dalla società stessa".

Riteniamo doveroso riportare all'interno del Ministero della Giustizia i servizi e le attività che attualmente producono degli utili per una Società per Azioni, prevedendo idonei incentivi al personale interno.

### **Indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa per tutto il personale**

Da qualche anno (ormai un decennio) abbiamo chiesto anche per i lavoratori giudiziari l'introduzione dell'indennità per il miglioramento dell'efficienza organizzativa, prevista a pochi metri di distanza dal Ministero della Giustizia, per i dipendenti della Giustizia Amministrativa.

È un'indennità fissa mensile che va da €.150 a €.440 (in relazione alle ore effettuate ed alla fascia economica).

### **Quote incentivanti paramtrate al personale dirigenziale**

Siamo convinti, e lo riteniamo oggettivo, 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.

Siamo convinti che il personale deve essere premiato per la sua produttività (paramtrata ai mezzi a disposizione), ci siamo sempre opposti alla distribuzione "a pioggia" tanto amata da altre OO.SS., pioggia che "bagna" tutti, sia coloro che lavorano che coloro che sono assenti e non contribuiscono alla produttività dell'ufficio (primi tra tutti i dirigenti sindacali che percepivano il FUA anche durante il periodo di distacchi, aspettative e permessi sindacali).

Non crediamo sia un caso che nelle Agenzie fiscali vengano sottoscritti degli Accordi con le OO.SS. in cui (in applicazione di Convenzioni triennali sottoscritte tra il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Direttore

dell'Agencia) 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 il Ministero della Giustizia voglia affrontare e risolvere il problema della Giustizia, piuttosto che parlare di giudizi di efficienza sul personale in servizio, metodica anacronistica e insoddisfacente, preferiamo parlare di obiettivi da raggiungere e pertanto riteniamo doveroso partire dal recupero dei fondi per il personale che dimostrerà di raggiungere e, conseguentemente, 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.

Dobbiamo confrontare i compensi percepiti dai Dirigenti degli 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 (rectius: prima di tutto) al personale che li collaborano, altrimenti le idee, anche le migliori, resterebbero tali e non si tradurrebbero in soldi. Ancora una volta non ci stiamo inventando nulla, non abbiamo avuto nessuna idea innovativa ma riteniamo doveroso seguire l'esempio di altre Amministrazioni (come le Agenzie fiscali) che adottano il modello ormai da anni e che svolgono un ruolo altrettanto delicato come quello del personale giudiziario.

L'Amministrazione è riuscita a garantire al personale delle Agenzie adeguati sistemi di incentivazione e di partecipazione ai risultati che si ottengono.

### **Indennità di direzione e coordinamento**

Si propone un'indennità differenziata in modo graduale in base al numero dei dipendenti previsti in pianta organica.

È noto a tutti che il personale apicale svolge attività di direzione e coordinamento, affiancando il magistrato capo ufficio, sia dove non è previsto in pianta organica il posto di dirigente amministrativo e sia dove il posto dirigente amministrativo è previsto in pianta organica ma è vacante.

### **Posizioni organizzative**

Datata nel tempo è anche la richiesta di Confintesa FP di definire anche per l'Amministrazione Giudiziaria le posizioni organizzative da attribuire al personale che ricopre incarichi che comportano particolari

responsabilità, appartenente al settore amministrativo-giudiziario (S.P.A.G.) ed al settore tecnico (S.P.T.) così come già avviene nel DAP.

Abbiamo chiesto di riconoscere con un'apposita indennità l'attività di direzione del personale (nelle sezioni, nelle sezioni distaccate di Tribunale, negli uffici di contabilità, ecc.) nonché di riconoscere un'apposita indennità (cd "posizione particolare") di direzione degli uffici.

Si pensi che in molti casi il Capo dell'Ufficio, in assenza del dirigente (posto vacante), nomina funzionario delegato il direttore amministrativo o un funzionario giudiziario, 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.

I contratti collettivi hanno previsto il conferimento di incarichi di "posizioni organizzative" a funzionari di livello apicale per lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, e, in particolare, per:

- 1) direzione di unità organizzative;
- 2) attività con contenuti di alta professionalità correlate al possesso di titoli di studio universitari;
- 3) attività di staff, studio, ricerca, ispettive, di vigilanza, di controllo.

La nozione di cui all'articolo 9, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 può, dunque, coincidere con quella di titolare di "posizione organizzativa", laddove all'incarico sia affidata la direzione di unità organizzative con elevata autonomia organizzativo-funzionale.

Quanto al soggetto legittimato a provvedere alla valutazione con riferimento agli elementi indicati dal citato articolo 9, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, il personale responsabile di un'unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, analogamente a quanto previsto per i dirigenti di livello non generale, è valutato dal dirigente di livello generale.

Il CCNL Comparto Funzioni Centrali 12/2/2018 rinnova la previsione delle posizioni organizzative, già previste dal CCNL comparto Ministeri 16/2/1999, artt.18 e 19. In tutte le Amministrazioni del Comparto le posizioni organizzative sono una realtà.

Il paradosso è che nel Ministero della Giustizia, nello stesso accordo FUA, da anni vengono riconosciute ai colleghi del DAP, stesso Ministero altro dipartimento, diverso trattamento.

Tutto questo non è bastato per prevedere, al momento, le posizioni organizzative.

## **Piano delle performance**

Strettamente correlata alla questione della valutazione del personale è il piano delle performance.



Ogni ufficio giudiziario (nella persona del capo ufficio e/o dirigente, laddove presente) è chiamato ad impostare, nel rispetto di varie disposizioni normative (es.: art.4 e 1 d.lgs. 240/06; art. 37 dl 98/11 convertito L.111/2011, Piano performance art. 10 D.lgs. 150/09) una programmazione delle attività amministrative e giudiziarie per realizzare determinati obiettivi. In ogni ufficio ci dovrebbe essere la possibilità di confrontarsi su una specifica programmazione.

Abbiamo detto, e lo ribadiamo, che la performance e il conseguente premio del dirigente sono necessariamente correlate all'attività del personale, in quanto nessun dirigente potrebbe ottenere i risultati desiderati/programmati se il personale delle qualifiche funzionali non collaborasse al meglio.

Di contro il premio accessorio dei dipendenti (FUA) non viene collegato alla performance del dirigente.

Non risulta esserci alcuna informazione, sia al personale, sia alle Rsu, che alle OO.SS, sulle "schede degli obiettivi operativi assegnati dai dirigenti di seconda fascia alle strutture amministrative da essi guidate" (cfr. pag. 1 Piano della Performance 2013-15) ovvero delle schede predisposte dai dirigenti ai fini della corresponsione del loro premio di produttività.

Nella parte di introduzione e presentazione del piano viene evidenziato il problema relativo alle *"segnalate serie difficoltà a dare corso alla corretta pianificazione negli uffici giudiziari privi di dirigente amministrativo, che attualmente rappresentano una percentuale non irrilevante degli stessi"*.

Ed ancora leggiamo: *"... sul versante delle azioni correttive adottate allo scopo di migliorare la qualità complessiva del ciclo di gestione della performance, è stata rimarcata - in seno alla direttiva annuale del Sig. Ministro per l'anno 2013 - la necessità di perfezionare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa, di affinare i meccanismi dei controlli interni e di valutazione del personale e dei dirigenti, adottando un sistema degli obiettivi che preveda la maggiore puntualità e "misurabilità" possibile degli stessi. E' stato posto in evidenza, infatti, che solo l'indicazione di obiettivi specifici, chiari e rilevanti rispetto ai bisogni della collettività (oltre che "misurabili" e coerenti con le priorità politiche) consente di verificare, in sede di controllo, se essi siano stati raggiunti e in che misura, offrendo la concreta possibilità di riconoscere meriti e demeriti e di individuare eventuali responsabilità. Su queste basi ci si attende un sensibile miglioramento dei sistemi di elaborazione degli obiettivi e dunque, a cascata, dei meccanismi di controllo e verifica dell'andamento della performance di tutti i settori dell'amministrazione"*.

Ci chiediamo, ora ma da anni, come si può pensare di premiare il personale se, come abbiamo già rimarcato, non vengono predeterminati gli obiettivi e se si convocano le OO.SS. per la distribuzione del Fondo Unico di Amministrazione sempre al termine dell'anno di competenza e con un ritardo di almeno un paio di anni nelle liquidazioni?



Fondamentale per la realizzazione di un piano veramente performante per l'Amministrazione e trasparente e giusto per i dipendenti sarebbe altresì la revisione del procedimento di contestazione della valutazione.

Attualmente, la procedura non prevede il rispetto di termini perentori entro i quali la commissione competente dovrebbe pronunciarsi potendo trascorrere, come di fatti è accaduto, anche anni. Questo obiettivo potrebbe essere facilmente realizzabile anche a mezzo di stringenti circolari volte a parametrare, delimitare e controllare il lavoro delle commissioni.

## **II POLA: un'occasione per modernizzare l'amministrazione giudiziaria.**

Un tema strettamente correlato ad una valutazione per obiettivi e non più solo legata alla mera presenza è quella del POLA da realizzare anche nel Ministero della Giustizia allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Se correntemente e correttamente attuato, potrà essere considerato il volano per:

- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro.

Di fatto il nuovo CCNL 2019-2021 ha dedicato un apposito titolo al lavoro a distanza, si auspica che il Ministero renda effettivamente operative le modalità alimentando nella dirigenza, spesso immotivatamente contraria, questo nuovo orizzonte culturale della prestazione lavorativa.

Premettendo che il lavoro agile deve, evidentemente, essere possibile per la tipologia di attività, deve essere quindi ... "smartabile", il passaggio di qualità si effettua pensando ad una prestazione lavorativa per obiettivi: chi ha capacità, possibilità, e voglia di far meglio, non solo rende un servizio d'eccellenza alla PA ma matura un forte senso motivazionale e di gratificazione per il riconoscimento delle proprie





## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

capacità e competenze e la possibilità di dedicare il tempo che si è saputo sapientemente ricavare ai propri affetti, alla vita di relazione e ottimizzando, eliminandoli, i tempi di percorrenza casa-lavoro.

A regime, il lavoro a distanza nelle sue varie articolazioni può essere altresì un valido strumento per contemperare le esigenze dell'amministrazione con le speranze di mobilità mai attuata del personale. Ciò in quanto esistono, anche nell'ambito dei servizi di cancellerie, mansioni smartabili o eseguibili da una sede diversa da quella di appartenenza (tecnicamente coworking). In tal modo, l'ufficio non perde unità di personale, si deflazionano le domande di trasferimenti/distacchi e si offre la possibilità al dipendente di permanere ove ha il suo centro primario di interessi, aumentando la qualità del lavoro.



## Incentivi per procedure di acquisto di beni e servizi, Decreto 4/8/2021 n.124

La nostra Federazione ha chiesto fin dal 20 ottobre 2006, e da quel momento numerosissime altre volte, la necessità di riconoscere l'impegno, l'alta professionalità e le elevate responsabilità del personale informatico 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 direzione dei lavori e nei collaudi di hardware, software e reti.

Diciamo subito che si ha diritto agli incentivi SOLO nelle procedure per le quali è previsto un DEC (Direttore Esecutore Contratto).

Il *"Regolamento recante norme per la ripartizione dell'incentivo economico di cui all'articolo 92, comma 5, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163"* ha previsto dettagliatamente le percentuali da riconoscere.

Let. d) *"progettazione dei lavori, servizi e forniture, con le annesse normative tecniche"*;

Let. i) *"direzione dei lavori, servizi e forniture e attività di supporto tecnico-amministrativo"*;

Let. s) *"collaudo e attività di supporto tecnico-amministrativo, ivi comprese le ipotesi di collaudo semplificato sulla base di apposite certificazioni di qualità, le ipotesi di collaudo in corso d'opera, i termini per il collaudo, le condizioni di incompatibilità dei collaudatori, i criteri di rotazione negli incarichi, i relativi compensi, i requisiti professionali secondo le caratteristiche dei lavori"*.

La stessa Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture con Determinazione n.2 del 25 febbraio 2009 "Affidamento degli incarichi di collaudo di lavori pubblici a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 11 settembre 2008, n. 152 ha chiaramente previsto che: *"il collaudo relativo ad un contratto pubblico di lavori e' affidato in via prioritaria al personale interno della stazione appaltante, in possesso dei requisiti fissati preventivamente in relazione alla complessità della prestazione (...) al personale dipendente della amministrazione aggiudicatrice incaricato del collaudo spetta, quale compenso dell'attività svolta, l'incentivo ai sensi dell' art. 92, comma 5, del Codice"*.

Dopo infinite richieste, l'ufficio legislativo il 4/8/2010 ci ha dato riscontro sostenendo che: *"gli incentivi riguardano solo gli appalti di lavori pubblici implicando incarichi di progettazione preliminare, definitiva ed esecutiva di direzione dei lavori e di collaudo: ne restano esclusi invece gli appalti di servizi e forniture. Con riferimento al personale informatico dipendente del Ministero della Giustizia coinvolto nell'informatizzazione dell'Amministrazione, si ritiene che tali compiti rientrino nella qualifica dagli stessi ricoperta"*.



Ancor più stupefacente l'affermazione dell'allora DG del personale che in data 27/05/2010 invocava l'assenza di un D.M. ad hoc, che avrebbe dovuto essere preceduto da una contrattazione (ma chi convoca le OO.SS.?).

La dott.ssa Fontecchia evidenziava anche che (testualmente) *"la questione riguarda un numero esiguo di dipendenti e potrebbe essere vista dalla totalità dei lavoratori come un ingiusto privilegio (...)"*.

Ebbene senza volermi esprimere su tale dichiarazione mi viene difficile accettare che nel Ministero della Giustizia l'applicazione di un diritto venga subordinato al numero dei titolari.

Abbiamo ricordato che la Cassazione con sent.13384/2004 ha dichiarato: *"l'emanazione di un regolamento non può essere configurata come condizione di esistenza di un diritto, poiché siffatta condizione meramente potestativa, da ritenersi invalida a norma dell'art.1335 c.c.. Neppure può essere rilevante in senso contrario che la legge non ponga un termine all'amministrazione per l'emanazione del regolamento: l'inerenza dell'obbligo in questione di un rapporto contrattuale comporta infatti per l'amministrazione il rispetto dei principi di correttezza e buona fede per cui l'Amministrazione era tenuta ad emanare il regolamento entro termini ragionevoli. Non avendo a ciò provveduto, l'ente si è reso inadempiente nei confronti dei dipendenti aventi diritto alla liquidazione del fondo ed è tenuto a risarcire loro i danni subiti (...)"*.

La Corte dei Conti ha successivamente confermato: *"Occorre infatti considerare che, se è vero che ai fini della nascita di quello che è un vero e proprio diritto soggettivo di natura retributiva (il diritto all'incentivo), come chiarito dalla Suprema Corte (Cass. Sez. lav. n.13384 19.7.2004), ciò che rileva è il compimento effettivo dell'attività, è anche vero che, per le prestazioni di durata dovrà considerarsi la singola frazione temporale di attività compiuta"* (Cfr. CORTE DEI CONTI Sezione Regionale di Controllo per la Puglia DELIBERAZIONE n. 60/PAR/2009).

E' noto a tutti che l'art. 113 , comma 1 e 2, D.L.vo 50/2016 prevede che gli incentivi siano imputati sugli stanziamenti previsti per gli appalti di lavoro servizi e forniture, cosicché devono essere ricomprese nel costo complessivo di spesa dell'appalto, ovvero devono essere imputati negli stanziamenti previsti per i predetti appalti (stesso capitolo di spesa dell'appalto) e il comma 5 bis individua come determinante, ai fini dell'esclusione degli incentivi tecnici dai tetti di spesa sopra citati, l'imputazione della relativa spesa di capitolo prevista per l'appalto (sul punto ed in tal senso si è espressa, in modo inequivocabile, la Corte dei Conti con deliberazione n.6/SEZAUT720187QMIG del 10 aprile 2018).

Da ciò ne deriva che qualora le stazioni appaltanti non abbiano, per mera disattenzione o per mancanza di conoscenza, effettuato gli accantonamenti con le modalità sopra citate, il personale coinvolto nelle attività incentivate, si vedrebbe defraudato di un riconoscimento economico, previsto dalla legge, configurandosi così

una violazione, da parte della Pubblica Amministrazione, delle regole di correttezza, imparzialità e di buona amministrazione.

**I lavoratori, in questo caso, potranno chiedere il risarcimento del danno subito, ex art. 1218 cc e Confintesa FP affiancherà in questa giusta rivendicazione.**

Da evidenziare che la Corte di Cassazione (cfr. Ordinanza n. 3779 del 2012) ha sì ribadito la necessità del regolamento per il diritto agli incentivi (già affermata nella Sentenza n.13384 del 2004 della stessa Cassazione), ma ha altresì chiarito che in assenza di Regolamento non si ha diritto all'incentivo ma "solo" al risarcimento del danno per inottemperanza all'obbligo di adozione del Regolamento da parte della Amministrazione aggiudicatrice".

È del tutto evidente, pertanto, la responsabilità delle singole stazioni appaltanti nel caso dell'eventuale pagamento di risarcimento danni, a prescindere dall'esistenza del Regolamento.

Nell'ottica di una fattiva collaborazione abbiamo invitato l'Amministrazione:

- a) a fornire istruzioni alle stazioni appalti indicando le corrette modalità di accantonamento delle risorse economiche nel pieno rispetto dell'art. 113 del Codice degli Appalti;
- b) a fornire alla scrivente O.S. compiuto riscontro sull'iter di approvazione del Regolamento.

Finalmente, dopo tanto insistere è stato approvato (e pubblicato) il Regolamento con Decreto 4 agosto 2021 n. 124 ma non essendo ancora da solo sufficiente al riconoscimento degli incentivi abbiamo chiesto, nel mese di settembre 2021, di convocare le OO.SS. per procedere alla contrattazione decentrata integrativa del personale.

**Quella che era una problematica circoscritta al personale della DGSIA e dei CISIA ora coinvolge anche il personale degli uffici giudiziari coinvolti nei processi di acquisto e manutenzione di beni e servizi.**

Tutto tace ma non demordiamo, esiste una legge e dovrà essere applicata.

Siamo a disposizione per un'iniziativa giudiziale.

## **Conducenti di automezzi: il lavoro sottratto!**

Per una precisa scelta (mai apertamente dichiarata) dell'Amministrazione i conducenti di automezzi vengono adibiti ai servizi di cancelleria invece che alle attività proprie del proprio profilo professionale.

Fin qui la nulla di anomalo se non fosse che le auto di servizio assegnate al Ministero della Giustizia sono condotte, con disposizioni dei Capi dell'Ufficio giudiziario, da personale "di altre amministrazioni" (leggasi: Forze dell'ordine) che viene in tal modo distratto dallo svolgimento dei propri compiti primari.

Ed è così che ai conducenti di automezzi viene sottratto il proprio lavoro (ed i relativi compensi accessori) e viene attribuito al personale di altre Amministrazioni!

In altri termini si adibiscono alla guida di automezzi gli agenti delle forze dell'ordine che dovrebbero avere un compito diverso e che, comunque, hanno una retribuzione diversa (molto più alta) rispetto ai conducenti di automezzi.

Ci siamo chiesti: perché sprecare personale qualificato per un "semplice" servizio di accompagnamento dei magistrati, in presenza di conducenti di automezzi che si adibiscono ai servizi amministrativi?

Queste decisioni, assunte dai Capi degli Uffici, secondo una ormai diffusa prassi in quasi tutti gli uffici giudiziari, è in contrasto con una Direttiva del Ministro dell'Interno del 3/12/2012 s.m.i che testualmente dispone "Il personale con funzioni di conducente sia assegnato prioritariamente alle esigenze tutorie degli appartenenti all'Ordine Giudiziario".

È noto (dovrebbe essere noto) che la figura professionale del conducente di automezzi, pur avendo subito un ampliamento delle mansioni sino a comprenderne alcune proprie del profilo professionale degli operatori giudiziari, ha mantenuto inequivocabilmente quale mansione principale la conduzione di automezzi adibite al trasporto di persone, ne consegue che il loro utilizzo in mansioni di carattere prettamente amministrativo deve essere residuale o volontario.

Conseguentemente il mancato rispetto delle prerogative professionali, proprie del conducente di automezzi, si traduce in una violazione della normativa vigente che ne disciplina il profilo professionale e si concretizza in un danno:

- 1) per il Ministero della Giustizia, a causa dei maggiori oneri che deve sopportare, per l'utilizzo del personale "esterno";
- 2) per le Amministrazioni dalle quali dipende il personale che viene adibito alla guida (trattasi prevalentemente di Polizia di Stato, Carabinieri e Guardia di Finanza) a causa dell'indisponibilità dei "conducenti" per le attività alle quali dovrebbero essere prioritariamente assegnate.

- 3) Per i lavoratori in servizio presso il Ministero della Giustizia con la qualifica di "conducenti di automezzi" sia sotto il profilo stipendiale (per le mancate indennità) che sotto il profilo contributivo.

Ricordiamo che il 25 luglio 2017, seduta 864, ben 6 Senatori hanno depositato un atto di Sindacato Ispettivo (04/07870) chiedendo al Ministro della Giustizia di "prevedere la mobilità di conducenti tra i vari Dipartimenti dello stesso Ministero per giungere in tempi rapidi ad un'organizzazione più razionale ed efficace, salvaguardando, al contempo, il principio di contenimento della spesa".

### **Conducenti di automezzi speciali: riconoscimento del lavoro usurante**

Tra i lavoratori svolgenti mansioni particolarmente usuranti, così come individuate dal quadro normativo vigente, non sono contemplati i conducenti di automezzi speciali.

Tali sono i lavoratori del Ministero della Giustizia adibiti alla guida delle auto-blindate, di scorta ai magistrati, le cui mansioni non possono sfuggire dalla previsione normativa che tutela le "lavorazioni" particolarmente faticose e pesanti ai fini del riconoscimento dell'accesso anticipato al pensionamento.

Ad oggi, le fattispecie riconosciute come "lavorazioni" particolarmente faticose e pesanti sono individuate dal D.lgs. 21 aprile 2011, n.67, così come "ampliate" dalla L. 27 dicembre 2017, n. 205. Trattasi di lavorazioni sostanzialmente riconducibili ad attività *"... per il cui svolgimento è richiesto un impegno psicofisico particolarmente intenso e continuativo..."*.

È ormai dato acquisito che i conduttori di mezzi di trasporto siano una categoria caratterizzata da molti eccessi di morbosità (e tale circostanza è tanto più vera quando si faccia riferimento agli autisti di mezzi speciali) tanto che si è assistito nel corso degli anni ad un ampliamento del riconoscimento della fattispecie di lavoro usurante a varie tipologie di conducenti, sia ad opera del D.lgs. 21 aprile 2011, n. 67 che ne ha introdotto il riconoscimento per i conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo, sia ad opera della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 che riconosce tale caratteristica alle prestazioni rese dai conducenti dei mezzi pesanti e camion. Appare, quindi, del tutto ingiustificato, anche sotto un profilo della disuguaglianza di trattamento, il mancato riconoscimento della natura di lavoro usurante prestato dai conducenti di automezzi speciali.

I lavoratori che ad oggi vorrebbero poter esser inquadrati nella fattispecie degli "svolgenti mansioni particolarmente usuranti" onde godere del relativo regime pensionistico di favore sono gli stessi autisti che hanno visto, in prima linea, la violenza mafiosa accanirsi contro i magistrati: ogni incrocio, ogni sorpasso, ogni manovra (semplicemente maldestra) compiuta da altri conducenti è stato, e continua ad essere, per costoro, un motivo di quotidiano stress-psichico in alcun modo paragonabile a quello patito da altri conducenti ai quali, invece, è comunque indirizzato il riconoscimento di lavoro usurante per le mansioni prestate.



Ancora, i conducenti di automezzi speciali (auto blindate in scorta ai magistrati) lavorano armati (ove tale scelta abbiano compiuto e senza, peraltro, alcun particolare addestramento alle armi) ed a stretto contatto con personale armato delle Forze di Polizia che, di prassi usa accompagnarsi con le armi in vista e pronte all'uso; guidano ad alta velocità in contesti abitati, soggetti ad una concentrazione mentale che tale guida richiede, in nessun modo paragonabile a quella di altri conducenti ed in frangenti nei quali il semplice spiegare le sirene non esclude, e ne è cronaca, l'incidente, lo scontro con altre vetture, l'investimento di un pedone "distratto".

Ansie e stress accompagnano i suddetti conducenti nella giornata lavorativa ed anche di notte, momento nel quale al lavoratore viene spesso sottratta la possibilità di recuperare le energie spese di giorno.

L'irrigidimento muscolare cui sono soggetti questi lavoratori per le tante ore prestate alla guida in stato di stress e di concentrazione continua si ripercuote da un punto di vista fisico sul sistema scheletrico: innumerevoli i casi di ernie discali e di altre patologie che coinvolgono il sistema muscolo-scheletrico.

Per queste ultime patologie, certamente riferibili all'attività svolta, riferiscono i conducenti essere in corso anche "cause di servizio": peraltro le suddette patologie sono correlate alle caratteristiche dell'automezzo condotto. Infatti gli automezzi blindati, il cui peso supera in modo non paragonabile quello di qualsiasi altro autoveicolo di pari volume impiegato nel trasporto privato, per questa loro caratteristica, sono supportati da un sistema di ammortizzatori rigido cosicché le vibrazioni che subiscono i conducenti, si ripercuotono sull'apparato muscolo-scheletrico, neanche attutite da un sistema di ammortizzamento del sedile del conducente, così come accade per i conducenti di mezzi pubblici di trasporto (che pure godono della tutela offerta dalla lettera d) dell'art. 1 del D.lgs. 67/2011 D.lgs.) così come per quelli di altri mezzi pesanti (contemplati, invece, alla lettera e) dell'allegato B della Legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Alla luce di queste ultime considerazioni si ritiene ancora più ingiustificabile l'esclusione dei conducenti dei mezzi speciali dall'ambito delle categorie tutelate come di lavoratori "svolgenti mansioni particolarmente usuranti".

Come se non bastasse i conducenti dei mezzi speciali "patiscono le conseguenze" del guidare un veicolo con vetri blindati, per di più oscurati; formati in passato da ben 5 strati diversi di vetro che spesso, a causa di fenomeni legati alla dilatazione termica (che ancora oggi si riscontrano anche nei cristalli più moderni) formavano delle bolle tra gli strati tali da rendere complessa la visibilità del conducente: impegnativa diventa la semplice "messa a fuoco".

Fermo restando che, in ogni caso, la visione attraverso il parabrezza blindato è del tutto "anormale" come dire "distorta", rispetto a quella alla guida di altro veicolo normodotato: la strada, infatti, attraverso il vetro blindato

subisce uno sgradevole effetto lente e la visione ne risulta deformata, con ciò richiedendosi al conducente, oltre ad una certa dose di adattamento, un sicuro maggiore sforzo visivo. Tale problematica si riverbera nella perdita del visus che peculiarmente colpisce l'occhio destro dei conducenti.

Non si può certo dubitare, alla luce di tutto quanto innanzi considerato, che la categoria di lavoratori di cui si discute sviluppi col tempo complessi morbosità che rilevano al fine di qualificare la stessa come di svolgenti attività particolarmente usurante.

Sotto altro profilo, peraltro, il pregiudizio all'efficienza fisica ed il logoramento dell'organismo sono implementati dall'organizzazione dei turni e dall'orario di lavoro.

Basti a tal proposito evidenziare che i conducenti devono garantire la reperibilità nella fascia oraria 08.00-20.00 nei giorni di sabato e domenica fermo restando che negli stessi giorni "di festa", gli stessi possono essere chiamati ad operare dalle 7,30 del mattino sino alle ore 01,00 di notte con una interruzione, durante la quale gli stessi, si mantengono comunque vigili ed a disposizione del magistrato.

Per tal motivo, riteniamo che il Ministero della Giustizia, per quanto di sua competenza, di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e gli altri Ministeri interessati debba attivarsi per convocare un tavolo di concertazione per rivedere la tabella dei lavori usuranti di cui all'articolo 2 del decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in data 19 maggio 1999 o, comunque, iniziare un dialogo con le OO.SS. al fine di modificare l'attuale formulazione della lettera d), del decreto legislativo 21 aprile 2011, n. 67, ove non anche di revisionare la tabella allegato B, al fine di giungere al riconoscimento della natura di lavoro usurante relativamente alla posizione dei conducenti degli automezzi speciali.

L'esclusione dei conducenti speciali, a parere di chi scrive sconta un quadro normativo evidentemente improntato a logiche di una falsa spending review, che taglia i costi immediatamente percepibili e non tiene conto dei costi che l'Amministrazione dovrà affrontare sia da un punto di vista giudiziario (per il contenzioso già in atto, relativo al riconoscimento delle causa di servizio già certe volte improntate dai conducenti) che da un punto di vista di spesa sanitaria; appare del tutto "dimentica" del diritto alla salute dei lavoratori; appare del tutto irrispettosa del criterio di eguaglianza sancito costituzionalmente, che vorrebbe che i conducenti degli automezzi speciali, primi tra tutti i conducenti, possano accedere al regime pensionistico previsto per i lavori usuranti.

Questa Federazione si sta facendo carico di sottoporre la questione nelle sedi competenti per il giusto riconoscimento di quanto dovuto al personale e la battaglia non è ancora persa.



## **Conducenti di automezzi: passaggio ad operatore**

Sono state pendenti per moltissimi anni numerosissime istanze di conducenti di automezzi speciali che per decenni hanno svolto mansioni esclusive di operatori giudiziari ai quali non veniva riconosciuto il passaggio di qualifica ex art. 20 del CCNI del 29/07/2010.

Il numero è aumentato negli anni per la progressiva diminuzione degli automezzi a disposizione.

La nostra iniziativa, durata anni, ha consentito di sbloccare la questione consentendo il passaggio a coloro che avevano i requisiti ed avanzato la richiesta che avevamo attenzionato.

## **Passaggio dalla II alla III area, art. 21 quater L.132/2015**

Abbiamo ripetutamente chiesto di procedere all'integrale scorrimento delle graduatorie formate a seguito delle procedure previste dall'art.21 quater L.132/2015 (passaggio dei cancellieri e degli ufficiali giudiziari in area terza, rispettivamente nelle figure del funzionario giudiziario e del funzionario NEP) ed alla pubblicazione dei bandi ex art.21 quater cit. per contabili, assistenti informatici ed assistenti linguistici.

L'art.21 quater della legge 132/15, come emendato dall'art.1 comma 498 della legge di bilancio 2018, ha previsto il transito nell'area non solo per cancellieri ed ufficiali giudiziari ma anche per contabili, assistenti informatici ed assistenti linguistici "(...) al fine di sanare i profili di nullità, per violazione delle disposizioni degli art.14 e 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Ministeri 1998/2001 (...) e di definire i contenziosi giudiziari in corso".

A tutt'oggi, nonostante le numerose richieste, non sono state avviate le procedure.



## **Area Quadri (o delle elevate professionalità o della vice dirigenza)**

Il CCNL scaduto il 31/12/2018 non ha mai risolto il sistema di classificazione del personale.

Confintesa FP ha presentato ripetutamente ed in ogni sede la propria proposta del sistema di classificazione del personale chiedendo la previsione dell'**Area delle elevate professionalità** nel quale deve essere ricompreso il personale che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolge funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'Amministrazione. Ad onor del vero le nostre battaglie hanno avuto inizio nel 2001 con la richiesta della previsione dell'area della vice dirigenza e si sono susseguite negli anni senza alcuna interruzione, patrocinando anche contenziosi fin alla Corte di Giustizia Europea.

Al personale dell'Area delle elevate professionalità devono essere ricondotti gli incarichi di elevata professionalità e deve essere corrisposta la retribuzione di posizione e di risultato, come per i dirigenti.

Con il nuovo CCNL 2019-2021, la cui concreta attuazione avverrà con l'adozione del Contratto Integrativo, l'ordinamento professionale, come sopra già evidenziato, ha subito rilevanti modifiche, introducendo l'area delle elevate professionalità (vice dirigenza o quadri che dir si voglia) che Confintesa Fp rivendica dai primi anni 2000.

Quest'area nasce vuota e sarà colmata sia con passaggi dalla terza area (secondo criteri che si discuteranno in sede di contrattazione decentrata) e sia con assunzioni dall'esterno.

È fondamentale anche per questo avere un'ampia rappresentanza.

## **Direttori e concorso (serio) per titoli per dirigenti**

Perché non bandire un concorso per dirigente amministrativo riservando la partecipazione ai direttori amministrativi, ai "dirigenti" UNEP (in uffici di grandi dimensioni), ai funzionari giudiziari che hanno diretto (e dirigono) le cancellerie a condizione che abbiano già superato un concorso pubblico, per titoli ed esami?

Sarebbe stato, a nostro avviso, un doveroso riconoscimento per il merito, i sacrifici e l'abnegazione dei dipendenti e sicuramente funzionale al miglioramento della macchina della Giustizia, spesso molto più dei dirigenti assunti tramite SNA o provenienti da USL e dalle scuole (ad ognuno il suo!).

## **L'elenco speciale avvocati**

È noto che l'iscrizione all'Elenco Speciale annesso all'Albo Avvocati presuppone il concorso di tre elementi imprescindibili:

- a) deve esistere, nell'ambito strutturale dell'ente pubblico, un ufficio legale che costituisca un'unità organica autonoma;
- b) colui che richiede l'iscrizione -in possesso, ovviamente, del titolo abilitativo all'esercizio professionale - faccia parte dell'ufficio legale e sia incaricato di svolgervi tale attività professionale, limitatamente alle cause ed agli affari propri dell'ente;
- c) la destinazione del dipendente-avvocato a svolgere l'attività professionale presso l'ufficio legale deve realizzarsi mediante il suo stabile inquadramento.

È fuor di dubbio che presso il Ministero della Giustizia esiste del personale che già svolge con competenza e professionalità incarichi di difesa dell'Amministrazione, si propone di ristrutturare l'Amministrazione prevedendo un **unico ufficio Contenzioso per tutti i Dipartimenti del Ministero della Giustizia** nel quale potranno essere incardinati i dipendenti, che abbiano i requisiti richiesti dalla legge, come già accade, ad esempio, nell'INPS ed INAIL.

## **Le attività para giurisdizionali**

Altro vecchio progetto "nel nostro cassetto" è quello del "funzionario giudiziario" e risale, per la precisione al novembre 2006 quando scrivevamo: "occorre definire il ruolo del funzionario giudiziario che dovrebbe essere ricoperto da funzionari di cancelleria, con il compito di svolgere funzioni amministrative in materia penale ed in materia civile ora attribuite al magistrato, che non rientrano nell'attività giurisdizionale *stricto sensu*."

Bisognerebbe fare una parallela forte valorizzazione di quei funzionari che svolgono i tipici servizi amministrativi (es. corpi reato, esecuzione penale, schede, spese giustizia...) dando loro una connotazione direzionale e organizzativa, introducendo una responsabilizzazione di carattere manageriale **dietro adeguato riconoscimento economico.**

"Il riconoscimento di queste professionalità consentirebbe di alleggerire il carico di lavoro dei magistrati e soprattutto di velocizzare i tempi di definizione dei procedimenti" in tal senso era stato presentato anche il DDL 2457-03 dal Senatore Magnalbò.

Si ritiene fondamentale rivalutare la proposta evidenziando, ora a distanza di ben 18 anni, che la stragrande maggioranza dei Direttori, Funzionari e in alcuni casi anche Cancellieri ed Assistenti giudiziari, può vantare l'esperienza acquisita sul campo oltre ai titoli professionali (laurea in giurisprudenza ed abilitazione all'esercizio della professione forense).



## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

### **La magistratura onoraria**

Per le stesse motivazioni si può ritenere che il personale apicale possa essere collocato "fuori ruolo" dalle ordinarie funzioni e possa essere preferito al personale esterno (sussistendo tutti i requisiti richiesti dall'Amministrazione) per l'affidamento degli incarichi di Giudice di Pace, Viceprocuratori onorari e Giudici Onorari di Tribunale.

È cronaca la protesta della magistratura onoraria che richiede la stabilizzazione senza un regolare concorso ed il parere contrario di ANM che, pur riconoscendo il significativo contributo alla giurisdizione che da 15 anni viene fornito dai magistrati onorari senza un'adeguata tutela previdenziale e assistenziale, ha escluso, per ragioni di compatibilità con la Costituzione, una possibilità di stabilizzazione senza concorso.

Inutile appare sottolineare che i Direttori Amministrativi hanno una professionalità ed esperienza acquisita in diversi decenni nel settore e avrebbero tutte le "carte in regola" per entrare, con competenza nella magistratura onoraria.

Questo potrebbe consentire la valorizzazione delle professionalità interne all' Amministrazione prevedendo che il personale esterno possa essere scelto solo in ipotesi residuale nel quale non ci sia personale interno con i medesimi requisiti richiesti.

## La Cassa Mutua Nazionale Cancellieri

In materia ci aspettiamo un intervento legislativo per porre fine a quella che, a nostro avviso, è una evidente ingiusta coercizione per i direttori.

Difatti da molti anni richiediamo una sostanziale revisione della disciplina della Cassa Mutua Cancellieri, istituita e disciplinata dalla Legge 11 maggio 1951 n. 384, purtroppo (anche in questo caso) senza alcun risultato.

È noto che la Cassa Mutua Nazionale Cancellieri è un ente mutualistico posto sotto la vigilanza del Ministro della Giustizia, a cui appartengono ex lege in qualità di soci, i Direttori Amministrativi (già Direttori di cancelleria e Cancellieri C2) ed i Dirigenti di seconda fascia per i quali non vi sia stato un provvedimento ministeriale di cancellazione dalla Cassa Cancellieri a richiesta dell'interessato.

La ritenuta è applicata mensilmente nella misura dell'1% sul trattamento globale di attività, con esclusione della tredicesima mensilità.

In uno scenario profondamente modificato riteniamo doveroso essere promotori di un processo di cambiamento indispensabile per i lavoratori giudiziari.

Il Capo dell'Ufficio Legislativo del Ministero della Giustizia, già in data 25/10/2004 in una nota indirizzata all'allora Capo di Gabinetto scriveva: "si imporrebbe l'avvio di un procedimento di revisione degli strumenti normativi vigenti, finalizzato ad una più accorta individuazione dei soci della Cassa mutua (...)". Dal 2004 nulla pare sia accaduto.

Gli aspetti sui quali vogliamo puntare la nostra attenzione, li ribadiamo, sono:

### La volontarietà dell'adesione alla cassa

In primo luogo, riteniamo doveroso rendere volontaria l'adesione alla Cassa affinché ciascun lavoratore possa liberamente scegliere di aderire a seguito di un'analisi costi/benefici, considerando che il costo mensile è certo, si aggira mediamente sui 20 euro (ovvero 240 euro l'anno!), i benefici invece sono dubbi e soggetti a numerose variabili.

### Una diversa gestione delle risorse

Attualmente i soci avrebbero diritto a:

**Liquidazioni.** Al momento della cessazione dal servizio il socio ha diritto alla liquidazione del premio di buona uscita che non corrisponde (neanche lontanamente) a quanto versato nel corso degli anni, infatti dalla tabella (pubblicata sul sito della cassa) si evince che un dirigente, dopo 45 anni di contributi, percepirebbe la somma

di € 3.202,00 oltre una seconda quota effetto di una redistribuzione dei fondi residui relativi al capitolo delle buonuscite, la cui entità varia in base al numero dei soci liquidati nel corso dell'anno ed all'ammontare delle entrate da distribuire ai soci cessati dal servizio. In altri termini non solo la liquidazione del premio di buonuscita non è determinabile a priori ma è solo una minima parte di quanto versato negli anni in quanto una parte dei fondi "vengono assegnati, in proporzione, ai soci collocati a riposo nell'anno di riferimento".

**Sovvenzioni.** il sussidio è concesso (previa disponibilità dei fondi) nella misura del 20% della spesa sostenuta e dimostrata in caso di spese per accertamenti medici e visite specialistiche, e del 15% in caso di spese odontoiatriche. Per le istanze successive alla prima le percentuali sono ridotte del 50%, salvo casi particolari.

**Piccoli prestiti.** Potrebbero essere concessi ai soci della Cassa prestiti per somme il cui limite massimo non può eccedere le lire cinquantamila! Tali prestiti non vengono erogati da molto tempo a causa della particolare esiguità della somma prevista dal Regolamento.

Già nel 2004 abbiamo sollevato il problema dell'inattualità della Cassa e ci veniva risposto dalla dott.ssa Nunziata, allora Vicepresidente: *"Siamo consapevoli, tuttavia, che il Regolamento ormai non è più rispondente alle mutate esigenze della Cassa Mutua, e comunichiamo che a seguito di ripetute sollecitazioni al Ministero da parte di questo Consiglio Centrale, lo stesso è allo studio dell'ufficio legislativo che dovrà apportarvi le opportune modifiche, non potendo alle stesse provvedere direttamente il Consiglio"*. Dal 2004 non è cambiato nulla. Abbiamo sollecitato nel settembre 2012, ma ancora una volta abbiamo riscontrato un assordante silenzio del Ministero ed una reazione (contraria) da parte degli organismi della Cassa.

## **Estensione a tutti i lavoratori giudiziari**

La possibilità di aderire alla Cassa deve essere concessa a tutti i lavoratori giudiziari, pensiamo invece che gli unici lavoratori che, attualmente hanno la qualifica di "cancelliere" non possono, pur volendolo, iscriversi alla Cassa Mutua Cancellieri!

Conosciamo bene l'eventuale replica che potrebbe venirci circa la "rigorosa ricostruzione storica del sistema di classificazione del personale vigente alla data di entrata in vigore della legge che disciplina la Cassa Mutua e delle modifiche subite da tale sistema nel corso degli anni" e mai come in questi momenti riteniamo indispensabile intervenire.

Non solo, ricordiamo che l'art. 289 (Percentuale spettante alla cassa di previdenza dei cancellieri) DPR 115/2002 prevede che "Fino alla data di trasformazione in forme di previdenza complementare dei trattamenti erogati dalla cassa previdenza dei cancellieri, a questa spetta lo 0,9% sui crediti recuperati relativi alle spese processuali civili e penali e alle pene pecuniarie, considerate al netto delle somme riversate a terzi, nonché sulle somme ricavate dalla vendita dei beni oggetto di confisca penale".



## **Modifica della percentuale di contribuzione**

Abbiamo verificato che è costituito altresì l'Istituto Nazionale di Previdenza e Mutualità fra Magistrati Italiani (R.D 2 settembre 1919 n.1598 e relativo regolamento approvato con D.M. 24 dicembre 1919) la cui ritenuta a carico del personale della Magistratura ordinaria è applicata nella misura del "3 per mille sul trattamento globale di attività, con esclusione della tredicesima mensilità" ... ovvero lo 0,30% a fronte dell'1% del personale amministrativo alla Cassa Cancellieri.

Forse si ritiene che il personale amministrativo sia più abbiente del personale di magistratura e possa permettersi di versare contributi maggiori alla propria cassa?

Siamo consapevoli che non si tratta di tributi (anche se i prelevamenti non sono volontari) ma evidentemente in questo caso non si applica il principio della capacità contributiva.

## Comitato Unico di Garanzia

L'art. 57, primo comma, del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art 21 della legge n.183/2010, prevede la costituzione dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere di chi lavora" - CUG - all'interno di ciascuna pubblica Amministrazione.

Tale costituzione è, per legge, obbligatoria.

L'ordinamento, con la citata norma, ha risposto all'esigenza di razionalizzare e unificare i comitati già operanti all'interno delle PA, muovendo dall'incontestabile presupposto che la pluralità di organismi (con compiti e funzioni complementari e simili) comporti un aggravio di spesa e, soprattutto, incida negativamente sulla efficacia della loro azione.

È nata così l'esigenza di creare un organismo nuovo, il Comitato Unico di Garanzia, che ha acquisito i compiti già affidati ai "Comitati per le pari opportunità" ed ai "Comitati per il contrasto al fenomeno del mobbing", e ne ha ricevuti di nuovi dalla legge istitutiva e dal decreto interministeriale che ne ha disciplinato ruolo e funzioni, divenendo così soggetto di riferimento per la riorganizzazione del lavoro pubblico, per il benessere organizzativo ed il contrasto alle discriminazioni, con funzioni di tutela dei diritti e della parità che ricomprendono anche la salute e la sicurezza dei lavoratori, la conciliazione vita lavoro, l'introduzione di strumenti innovativi quali il lavoro agile, l'adozione di codici etici e di condotta nelle amministrazioni pubbliche sia per prevenire vessazioni morali e/o psichiche che molestie fisiche, l'attuazione delle direttive comunitarie e molto altro.

Per la composizione paritetica che li caratterizza, i Comitati Unici di Garanzia costituiscono un momento importante di sintesi tra le OO.SS e l'amministrazione e possono intervenire a pieno titolo nella contrattazione integrativa, con funzione propositiva e consultiva, su tutti i temi che rientrano nella propria competenza.

## Organismo paritetico per l'innovazione

Art. 6 CCNL 14/2/2018: *"L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione"*

Art. 8 CCNL 14/2/2018:

1. *Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, commi 6 e 7. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 6, possono essere negoziati con cadenza annuale.*





## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

*2. L'amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 5 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.*

*3. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione".*

È di tutta evidenza che nonostante il decorso del tempo e le nostre numerosissime richieste nel Ministero della Giustizia:

1. Il CUG non è stato mai costituito;
2. L'Organismo paritetico per l'innovazione non è stato costituito;

## Fondo Perseo Sirio

Come previsto a termine della riunione dell'8 aprile '21 la maggioranza delle OO.SS. ha sottoscritto l'accordo che ha sancito l'adesione al Fondo Perseo-Sirio anche mediante il "silenzio-assenso".

L'accordo, evidentemente, non ha visto la sottoscrizione di Confintesa FP che, invece, ha chiesto fin dal primo momento l'espressa adesione della manifestazione di volontà da parte dei giovani neo assunti che riteniamo dover essere ben consapevoli della scelta.

Tuttavia, avendo ricevuto moltissime richieste di chiarimenti da iscritti (e non solo), siamo a disposizione, per quanto possibile, per fornire informazioni, in primis

### CHIARIAMO

che tutti gli assunti **fino al 31/12/2018 non devono fare nulla** perché per loro non opera l'adesione silente, a maggior ragione non devono dichiarare il dissenso, l'unica cosa che possono fare (e non si fa per caso) è l'adesione che può essere effettuata solamente online sulla piattaforma NoiPA, senza compilare il modulo di adesione cartaceo.

## Il Silenzio Assenso

### SI APPLICA A

1. tutti gli assunti dal 1/01/2019 fino al 16/09/2021, dovranno essere le Amministrazioni ad informare entro il 15 novembre 2021 i lavoratori sulle modalità di adesione a Perseo Sirio. Nei sei mesi successivi il lavoratore deciderà se aderire ma se non avrà manifestato alcuna scelta sarà automaticamente iscritto a Perseo Sirio,
2. tutti gli assunti dal 17/09/2021, nel contratto individuale l'Amministrazione deve informare anche sulle modalità di adesione al Fondo, in particolare sugli effetti del silenzio-assenso. Nei sei mesi successivi alla data di assunzione il lavoratore potrà iscriversi al fondo o manifestare espressamente la volontà di non aderire, ma nel caso non proceda a nessuna scelta si ritroverà automaticamente iscritto a Perseo Sirio.

## Mancato versamento dei contributi

Anni fa altri sindacati promossero l'adesione dei lavoratori al Fondo Perseo Sirio evidenziando grandi convenienze che non solo non si sono mai concretizzate quanto si sono tradotte in perdite, almeno per ora. Ed è così che gli stessi promotori, confidando che nessuno abbia memoria (e che conservi documenti), hanno gridato al "fallimento politico" del Fondo scrollandosi ogni responsabilità.

Un po' di serietà, per favore!



## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegniamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

In quanti si sono resi conto che dal 2019 a versare la quota al Fondo sono solo i lavoratori e non le Amministrazioni a causa di un (mancato) Decreto Ministeriale?

Quanti Sindacati si sono resi conto che c'è stato un depauperamento delle risorse del fondo ed un inadempimento degli obblighi che le Amministrazioni Statali hanno assunto nei confronti dei dipendenti pubblici? Nessuno a parte Confintesa FP.

Confintesa FP ha insistito nel garantire coloro che hanno già (volontariamente) aderito al Fondo ed ha rilanciato l'allarme circa il mancato versamento dei contributi del datore di lavoro a causa della mancanza di un Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze che si traduce in un danno sia per il mancato versamento dei contributi anche per i mancati "frutti" sulla quota del datore di lavoro.

La nostra diffida al Ministero dell'Economia e delle Finanze non ha sortito alcun effetto, motivo per cui abbiamo affiancato gli iscritti (alla nostra Federazione ed al Fondo Perseo Sirio) a presentare una diffida nella quale hanno chiesto al proprio datore di lavoro di versare sia la quota di propria competenza che gli interessi che sarebbero maturati, solo trasmettendo la diffida si potrà successivamente avviare un'azione giudiziale che ha ottime possibilità di successo.

Da anni denunciavamo che il Fondo Perseo Sirio, se è in perdita, deve essere chiuso invece sempre gli altri Sindacati, con il nostro (pare unico) voto a sfavore decisero di aumentare la quota, sempre quella pagata solo dai lavoratori!

Riteniamo che la previdenza complementare sarà un'opportunità ed un'occasione da cogliere quando le scelte saranno liberamente espresse, quando le Amministrazioni non interromperanno i versamenti dovuti e quando tutte le procedure saranno in piena trasparenza.



## PIATTAFORMA CCNI GIUSTIZIA 2022

#conosciamoci #insegriamo #impariamo#cambiamo #selezioniamo #cresciamo#crediamoci #alteprofessionalità

### **La nostra segreteria è a disposizione dei colleghi che chiederanno supporto**

Manda ... una e-mail a [segnalazioni@confintesafp.it](mailto:segnalazioni@confintesafp.it)

Scrivi un messaggio WhatsApp ad uno di questi numeri 3894987615, 3276151873

Collegati al sito <http://www.confintesafp.it/ti-aiutiamo-noi/>, compila i campi previsti e sarai ricontattato da un dirigente sindacale.

Chiedi un incontro con i nostri dirigenti sindacali sulla piattaforma CISCO ed avrai un contatto diretto <http://www.confintesafp.it/richiesta-appuntamento/>

**Confintesa FP è al tuo fianco, sempre!**