CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

*Segretario Generale*

componente CNEL

#AlteprofessionalitaPA #iscrittiprotagonisti #piccoleazionigrandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

Roma, 6 febbraio '24 prot.07, **Lettera aperta**

Al Sig. Ministro per la Pubblica Amministrazione

*On. Paolo Zangrillo*

*Per conoscenza Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica*

*Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva*

*Dott. Valerio Talamo,*

*Sig. Ministro,*

abbiamo letto con interesse ed attenzione la Sua direttiva che dovrebbe dare avvio ad una nuova stagione di rinnovo del Contratto Collettivo comparto Funzioni Centrali però alcune riflessioni sono doverose partendo dalla Sua Direttiva riscontrandola con i fatti (o peggio, le omissioni) che accadono in alcune Amministrazioni, in particolare nel Ministero della Giustizia sul quale vogliamo soffermarci.

Si legge nella direttiva: "*dal modello gerarchico, ordinato sulla parcellizzazione delle mansioni, rigidamente articolato in ruoli e funzioni e pervaso dalle tradizionali dinamiche strutturate su comando e controllo, si passa gradualmente ad un'organizzazione "piatta", ordinata sul risultato dell'azione amministrativa, articolata su funzioni "broad branding" che hanno trovato nelle famiglie professionali del comparto Funzioni centrali il proprio modello di riferimento ed in cui lo stesso orario di lavoro, nelle nuove modalità del lavoro agile, cessa di essere il contenitore della prestazione lavorativa".*

Ebbene nel Ministero della Giustizia, ad oggi, non si sono ancora definite le famiglie professionali, non viene riconosciuto il lavoro agile, si limita fortemente il riconoscimento dell'orario di 7.12 in virtù di verbali ispettivi (circostanza tutta da approfondire), non si procede all'assegnazione preventiva degli obiettivi e si discute l'FRD dopo anni.

*"Ogni organizzazione misura il suo successo in ragione della capacità di valorizzare il capitale umano. Valorizzare significa, innanzitutto, conoscere i profili di competenza dei dipendenti, i punti di forza e di debolezza; significa stimarne il potenziale, assegnare gli obiettivi e valutare la performance; significa, innanzitutto, guidare le persone verso il cambiamento con senso di responsabilità in un contesto capace di innescare meccanismi virtuosi alla cui base deve esserci, appunto, il merito. (...)*



**CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA**

info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9

*In questo contesto è fondamentale la creazione di un sistema ordinato sul merito, in cui la valutazione della performance si strutturi come "strumento di sviluppo" delle capacità possedute dal personale, nell'ottica della creazione di un'amministrazione attrattiva, che riconosce al proprio personale meritevole incentivi sia di carattere economico, sia di carattere reputazionale, sia fini della carriera*".

Se questo è vero, e siamo convinti che lo sia, il Ministero della Giustizia potrebbe vantare il primato negativo dei lavoratori in fuga verso Amministrazioni dello stesso Comparto proprio perché non ha mai valorizzato (e non ci sono segnali di inversione di rotta) i dipendenti.

*"...nel confermare gli istituti che garantiscono ad una quota limitata del personale l'attribuzione di un premio aggiuntivo secondo i dettami della contrattazione collettiva (cfr. "differenziazione del premio individuale", ad es. l'art. 78 CCNL comparto Funzioni centrali, triennio 2016-2018}, occorrerà intervenire sulle disposizioni dei CCNL al fine di evitare che la previsione di una percentuale troppo elevata di destinatari di tale premio possa svilire il significato e l'efficacia stessa dello strumento, con effetti distorsivi sulla percezione dei valutati. Pertanto, la contrattazione nazionale dovrà fissare un limite massimo per la quota di soggetti ai quali può essere assegnato il beneficio*".

Riteniamo che il merito non debba avere percentuali, ci sono alcuni casi virtuosi ed altri molto meno, una dirigenza corretta deve saper riconoscere il giusto merito sia negli uffici in tanti sono meritevoli sia negli altri. A proposito di partecipazione sindacale e di *"ulteriore valorizzazione degli attuali organismi paritetici"* lo sa, Sig. Ministro che nel Ministero della Giustizia non sono **mai** stati costituiti gli organismi paritetici (CUG e l'Organismo paritetico per l'innovazione)?

*"Vista l'importanza nel contesto attuale degli istituti del lavoro agile, l 'Aran nella stagione negoziale 2022-2024 confermerà l'impianto negoziale attuale con le correzioni che si dovessero rendere necessarie sulla base delle esperienze applicative fermo restando che il lavoro agile, quale modalità di prestazione lavorativa, sottoposta al potere direttivo del datore di lavoro pubblico, afferisce all'organizzazione del lavoro".*

In moltissimi uffici giudiziari è una prestazione lavorativa non contemplata dalla dirigenza che ne rifiuta l'adozione, anche per attività smartabili, senza alcuna valida formale giustificazione. Si tratta semplicemente di ostacolare un cambio di mentalità restando ancorati al vecchio schema culturale che contraddice in pieno quanto previsto dalla Direttiva: *"In questo modello i dipendenti sono e devono*



CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA

info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9

*essere incentivati sempre più ad operare nella logica del risultato e ad agire con livelli sempre più ampi di autonomia e responsabilità".*

Ed ancora, nella Direttiva si prevede: *"In sede di rinnovo contrattuale le parti valuteranno l'opportunità di realizzare interventi di manutenzione ed aggiornamento degli istituti relativi all'ordinamento professionale che si rendono necessari dopo la fase applicativa che ha fatto seguito ai CCNL 2019-2021".* Nel Ministero della Giustizia l'ultimo contratto integrativo è stato sottoscritto il **29 luglio 2010**!

Come si fa a credere in un Ministero che sottoscrive gli accordi e non li applica? Ultimo (ma solo in ordine di tempo) è l'accordo del 27 luglio 2023 "sulle modalità e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche" inapplicato perché da un lato il Ministero della Giustizia dichiara di voler dare delle linee guida comuni a tutte le sue stazioni appaltanti (sono mesi che viene rinviata una riunione), dall'altro blocca sostanzialmente tutto con il silenzio e gli Uffici non si assumono la responsabilità di decidere, nel bel mezzo ci sono i lavoratori. Chi viene puntualmente pagato ogni mese per prendere decisioni non le prende ed i colleghi aspettano da anni per vedersi riconoscere un compenso accessorio previsto dalla legge. O, ancora, un protocollo di intesa sottoscritto il 26 aprile 2017 è stato applicato solo per la parte che avvantaggiava l'Amministrazione e nulla per il personale. Nel frattempo, si assume nuovo personale e si dichiara che non ci sono più posti per gli interni … Che giustizia è questa? Chi vorrebbe lavorare in questo Ministero?

*"I CCNL della tornata 2022-24 perfezioneranno il modello relativo alle elevate professionalità, che costituiscono una modalità che valorizza i dipendenti con particolare qualità professionali nell'interesse dell'organizzazione amministrativa, alla luce delle prime esperienze applicative".* Nel Ministero della Giustizia non solo non si parla di Elevate Professionalità quanto, nel Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria (che è il Dipartimento più numeroso) non sono mai state neanche previste (e conferite) le Posizioni Organizzative.

*"La motivazione del dipendente pubblico deriva da un complesso di fattori, non riconducibili al solo aspetto economico; la costruzione di condizioni organizzative adeguate, costituite dal benessere organizzativo in senso lato, ma anche dal* ***senso di appartenenza, rappresentano leve motivazionali straordinarie.***



**CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA**

info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9

*È in tale ottica che assume un ruolo fondamentale la previsione di un moderno welfare azienda le/integrativo (...) L'auspicio è di favorire e migliorare il sistema soprattutto nella prospettiva di un adeguato sviluppo del sistema di welfare aziendale quale strumento di attrattività del lavoro alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione comparabile al settore privato. (...)*

*La contrattazione nazionale dovrà quindi implementare gli istituti del welfare al fine di migliorare il benessere del personale e di rafforzare il senso di appartenenza alle amministrazioni, prevedendo interventi in grado di soddisfare le diverse esigenze del personale, tenendo conto delle sue caratteristiche dal punto di vista demografico e familiare. Possibili aree di intervento sono rappresentate da: sostegno alla genitorialità, prestazioni sanitarie, istruzione e mobilità sostenibile.*

Nel Ministero della Giustizia è inesistente qualsiasi forma di cura del benessere organizzativo, del welfare, dell'attenzione alle persone ed alle famiglie, lo dimostrano le continue e numerosissime dimissioni del personale che ha superato concorsi in altre Amministrazioni (Agenzia delle Entrate, INPS, INAIL ...) e che continuano a concorrere per cambiare Amministrazione.

*"Ove percorribili, potranno altresì essere previste forme di convenzionamento tra diverse amministrazioni".* Perché non rendere omogenei tra le Amministrazioni del Comparto Funzioni Centrali le forme di welfare? Solo per fare due esempi virtuosi: il Fondo di Previdenza per il personale del Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'ASDEP (del personale degli enti pubblici non economici).

A conclusione di questo nostro documento vogliamo denunciare un altro "passo falso" che sta per compiere il Ministero della Giustizia in favore della magistratura onoraria, con un concorso dalla selezione molto agevolata ed uno stipendio molto alto, senza peraltro tener conto di tutte le professionalità che sono già in servizio all'interno dell'Amministrazione.

Nel Comunicato Stampa n. 68 del Governo, *"opera una revisione del regime giuridico, economico e previdenziale dei magistrati onorari già in servizio e ne regola compiutamente il rapporto di lavoro, inquadrandoli espressamente come "lavoratori subordinati". Si introduce, in particolare, una disciplina che riguarda i seguenti aspetti:*

*- orario di lavoro di 40 ore settimanali per i magistrati che hanno optato per il regime di esclusività e di 16 ore settimanali, pari a due giorni a settimana, per i magistrati che non hanno optato per il regime di esclusività;*



**CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA**

info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9

*- permessi, assenze e congedi, con previsione dell'applicazione ai magistrati confermati del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del Comparto funzioni centrali, relativo al personale dell'amministrazione giudiziaria, con conseguente regolazione del periodo di comporto"* …

Ma che rapporto di lavoro è? Non magistrati e non personale dell'amministrazione giudiziaria, ma funzioni dell'uno e disciplina di lavoro dell'altro!

Signor Ministro, ascoltiamo dichiarazioni nel voler riconoscere le professionalità, di porre le persone al centro, di promuovere il cambiamento, noi chiediamo semplicemente di fare in modo che le leggi, i contratti e gli accordi che firmiamo vengano rispettati nei tempi previsti perché è difficile pretendere dal lavoratore il massimo delle prestazioni se, d'altro canto, politici ed amministratori riempiono i social di buone intenzioni che restano senza seguito. Al Ministero della Giustizia non piacciono le innovazioni e si comporta come un sonnifero a lungo rilascio, lasciando noi, che rappresentiamo il personale, privi di ogni arma legale efficace. Ed i Responsabili di tali palesi inadempimenti cosa rischiano? Nulla!

Perché c'è (giustamente) l'avvio obbligatorio di un procedimento disciplinare se i lavoratori non rispettano leggi e CCNL e non ci sono procedure da seguire se le inadempienze sono dei vertici burocratici? Perché non partire creando una "cabina di regia" che monitori sulla corretta e puntuale applicazione del Contratto Collettivo in tutte le Amministrazioni senza disparità così evidenti, che ponga in essere delle azioni incisive ed efficaci per monitorare costantemente che le leggi, gli accordi e le direttive siano applicate da tutte le Amministrazioni e, se è il caso, penalizzando attraverso la valutazione, i dirigenti inadempienti e premiando i meritevoli, con effetti diretti sui premi di risultato.

I lavoratori del Ministero della Giustizia hanno fame di dignità negata da una politica miope, mi spiace rappresentare che in mancanza di un Vostro urgente intervento questa O.S. attuerà ogni azione sindacale per difendere i lavoratori del Ministero della Giustizia.

Nell'augurare buon lavoro, restiamo a disposizione per ogni utile confronto.

Segretario Generale

(Claudia Ratti)

Claudia Ratti



**CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA**

info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9