



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

Roma, 16 settembre 2024 prot. 84

Al Comitato Nazionale Cancellieri Esperti 2024

Gentili colleghi,

ho avuto occasione di leggere il vostro documento rivendicativo e, con la presente, dichiaro l'appoggio di Confintesa FP, con le opportune precisazioni.

La norma lo spiega chiaramente: *"Al fine di sanare i profili di nullità, per violazione delle disposizioni degli articoli 14 e 15 del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Ministeri 1998/2001, delle norme di cui agli articoli 15 e 16 del contratto collettivo nazionale integrativo del personale non dirigenziale del Ministero della giustizia quadriennio 2006/2009 del 29 luglio 2010, assicurando l'attuazione dei provvedimenti giudiziari in cui il predetto Ministero è risultato soccombente, e di definire i contenziosi giudiziari in corso, il Ministero della giustizia è autorizzato, nei limiti delle posizioni disponibili in dotazione organica, a indire una o più procedure interne, nel rispetto del citato CCNL comparto Ministeri 1998/2001 e successivi contratti integrativi dello stesso, riservate ai dipendenti in possesso dei requisiti di legge già in servizio alla data del 14 novembre 2009, per il passaggio del personale inquadrato nel profilo professionale di cancelliere, ..."*

È chiaro ed evidente che la stessa norma si applica ai Cancellieri Esperti che svolgono le medesime funzioni di quelle già censurate dalla magistratura che ha costretto il Ministero della Giustizia ad effettuare le procedure interne. Confintesa FP l'ha già detto e ripetuto in ogni occasione, anche interrompendo il termine di prescrizione con un tentativo di conciliazione per gli iscritti che ci hanno conferito apposito mandato.

Però tutto dipende dal numero dei posti a disposizione, motivo per cui Confintesa FP ha chiesto fin da subito la revisione del PIAO (all.1) con l'aumento dei posti nell'area Funzionari (del numero del personale dell'area Assistenti che deve passare in terza e di pari numero di funzionari dall'esterno che potrebbero essere i Funzionari PNRR).

Un sogno? Forse, ma questa operazione è, a nostro avviso, preliminare alla discussione del CCNI ed è l'unica strada percorribile, considerando che in moltissime Amministrazioni con numeri di personale simili ai nostri il rapporto numerico tra area Funzionari ed Assistenti è esattamente quello che noi stiamo auspicando.

A proposito del CCNI **abbiamo dichiarato e scritto da mesi che non procederemo alla sottoscrizione del CCNI** ed abbiamo presentato la nostra piattaforma contrattuale con la nostra proposta (all.2).



Segretario Generale



componente CNEL



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

In ogni occasione chiarisco che la spaccatura tra il personale è la più grossa debolezza contrattuale, pensare di essere i più "sfortunati" (caratteristica di molti) è solo un'illusione che indebolisce la nostra posizione collettiva. È fondamentale superare questa divisione e costruire un fronte unito, riconoscendo che solo attraverso l'unione possiamo ottenere risultati concreti e duraturi. Solo così possiamo affrontare efficacemente le sfide che ci aspettano e garantire che i diritti di tutti i lavoratori siano rispettati e valorizzati.

Tutto questo non per dare "un contentino a tutti" ma perché sono veramente convinta che la lotta tra i colleghi sia l'autostrada per la sconfitta collettiva!

Detto ciò, durante le trattative del CCNL in corso presso l'ARAN, CONFINTESA FP, di cui sono legale rappresentante, è stata l'unica organizzazione sindacale a sollevare il problema in anticipo. Ancora una volta, ci siamo trovati soli come sindacato e l'unica cosa che ho potuto fare è stato inserire una nota a verbale (all.3).

Le decisioni non sono prese da chi ha idee buone ma da chi ha i numeri necessari, e noi al momento non disponiamo (ancora) del supporto numerico necessario per imporre le nostre visioni da soli. È quindi essenziale il sostegno di tutti per la prossima rilevazione delle iscrizioni, siamo in tanti ma possiamo essere molti di più.

Abbiamo invitato i nostri colleghi a metterci alla prova: se concordate con le nostre richieste, progetti e iniziative, iscrivetevi entro il 30 settembre 2024. Riceverete i nostri bonus di benvenuto e rafforzerete le nostre idee. Se vi deluderemo nei prossimi mesi, potrete revocare l'iscrizione mantenendo comunque i nostri bonus di benvenuto (escluse le coperture assicurative).

Infine, confermiamo che Confintesa FP ha proclamato lo sciopero per lunedì 18 novembre 2024, una data così distante ci permetterà di valutare attentamente le azioni del nostro Ministro e prendere decisioni adeguate. Contiamo sul supporto di tutto il personale e saremo al vostro fianco per sostenere le rivendicazioni legittime, restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento o confronto anche on line.

Un saluto

Segretario Generale
(Claudia Batti)

Claudia Batti



Segretario Generale



componente CNEL 



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

All.3 Orientamenti ARAN

Durante la prima applicazione del nuovo ordinamento professionale (dal 1° novembre 2022 fino al 31 dicembre 2024), con quale disciplina si effettueranno le progressioni verticali? Con quella di cui all'art.17 o con quella di cui all'art. 18, commi 6, 7 e 8 del CCNL 9 maggio 2022? Oppure con entrambe?

In base all'art. 18, comma 6, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'area EP, ha luogo con le procedure disciplinate dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 18. Si ritiene che tale formulazione escluda la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria ex art. 18 e procedura a regime ex art. 17). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità di effettuare progressioni verticali verso EP anche durante il periodo di prima applicazione, ma applicando le regole ordinarie (art. 17 CCNL 9 maggio 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001). Si ricorda, in proposito, che la previsione contrattuale di cui al citato art. 17 è meramente ricognitiva di quanto previsto dalla legge (art. 52, comma 1-bis, come modificato dall'art. 3, comma 1 del d.l. n. 80/2021), vista la preclusione in materia del CCNL.

Come si calcola il "consumo di facoltà assunzionali" per assumere dall'esterno personale di area EP?

Il consumo di facoltà assunzionali si calcola sulla base del valore retributivo deciso da ciascuna amministrazione all'interno del range di valori medi indicati dal comma 3 dell'art. 53 (50.000-70.000 euro annui lordi).

Il valore medio prescelto dall'amministrazione va indicato all'interno del piano dei fabbisogni (oggi confluito nel PIAO).

Se l'amministrazione decide un valore retributivo medio di 60.000 euro e l'assunzione di 5 EP il consumo di facoltà assunzionali sarà pari a 300.000 euro, cui deve aggiungere gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Qual è il consumo di facoltà assunzionali nel caso di progressione verticale dall'area dei Funzionari?

In tal caso, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo medio di riferimento dell'EP (più oneri riflessi) deciso dall'amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del funzionario.

Nella retribuzione annua lorda del funzionario vanno incluse le seguenti voci: stipendio tabellare, tredicesima mensilità, eventuali IVC ed assegni ad personam.



Segretario Generale



componente CNEL 



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

Per finanziare l'assunzione di EP si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di dirigenti?

Si possono utilizzare facoltà assunzionali derivanti dalla cessazione di tutte le qualifiche e, quindi, anche dalla cessazione di dirigenti. In tal caso, la rimodulazione delle dotazioni organiche, conseguente alla previsione di nuovi posti di EP, potrà essere effettuata anche sopprimendo, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni.

L'assunzione di EP (anche mediante progressioni verticali) deve essere decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni, ora confluito nel PIAO? Quali sono i fabbisogni che possono spingere un'amministrazione ad assumere delle EP?

L'assunzione delle EP (ivi comprese le progressioni verticali), come avviene per tutte le assunzioni, è decisa nell'ambito del piano dei fabbisogni (ora confluito nel PIAO).

Il fabbisogno di EP discende dalla necessità di coprire, mediante il conferimento di incarichi, posizioni ad elevata responsabilità. Le responsabilità connesse agli incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, esse richiedono elevata autonomia decisionale, con assunzione diretta di decisioni ed atti, anche su delega formale del dirigente. Le posizioni di responsabilità vanno preventivamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

Vi è dunque un legame stretto tra fabbisogno di EP e scelte organizzative. Un ottimale inserimento di questa nuova figura richiede che le amministrazioni definiscano preventivamente le posizioni di responsabilità, i processi di lavoro di cui è affidata la responsabilità, gli spazi di autonomia decisionale, le relazioni organizzative interne (con il dirigente e con i collaboratori) e, eventualmente, le relazioni esterne con altri soggetti. Si ritiene che tale quadro organizzativo possa essere definito anche con atti di micro-organizzazione. Naturalmente, è possibile anche ipotizzare revisioni organizzative di maggiore impatto che incidano sugli assetti organizzativi macro: ad esempio, nei casi in cui le amministrazioni decidano di sopprimere, in tutto o in parte, i posti dirigenziali che si sono resi vacanti a seguito delle cessazioni che hanno finanziato le facoltà assunzionali utilizzate per assumere le EP.

Una volta che il piano triennale nell'ambito del PIAO ha previsto un fabbisogno di personale EP, bisogna anche modificare le dotazioni organiche, se non vi sono posti di EP in organico? Come si effettua, in tal caso, la modifica delle dotazioni organiche?



Segretario Generale



componente CNEL 



#AlteprofessionalitaPA #iscritti protagonisti #piccoleazioni grandicambiamenti #insiemevaliamodipiù

In base all'art. 6, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001, in sede di definizione del piano dei fabbisogni di personale (ora confluito nel PIAO), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Da tale disposizione si evince che la rimodulazione degli organici è effettuata all'interno del piano dei fabbisogni.

La suddetta rimodulazione deve avvenire, però, senza alterare le quantità finanziarie complessive (la disposizione di legge pone, infatti, un vincolo di "neutralità finanziaria") e con il limite di non poter istituire nuove posizioni dirigenziali. Il che significa che il costo della dotazione organica rimodulata non può essere superiore al costo della dotazione organica ante rimodulazione.